



# أسطورة حنفي عوض

أستاذ علم الاجتماع  
بجامعة القاهرة

مركز الدراسات والبحوث في علم الاجتماع

## مخاض الديمقراطية



00118495



Bibliotheca Alexandrina



دكتور

السيد حنفي عوض

أستاذ علم الاجتماع

كلية الآداب - جامعة الزقازيق

سلسلة دراسات عمالية

مجتمع التصنيع



# الفصل الأول

## مفاهيم وقضايا



## الفصل الأول

### مفاهيم وقضايا

#### ● مقدمة :

عادة ما يبدأ للبحث فى أى علم من العلوم بقضية التعريف ، وهناك ميل أساسى فى العلوم كلها يتجه الى ايضاح مفاهيمها ومصطلحاتها وتعريفها ، وتحديد معانيها بهدف التوصل الى مفاهيم عامة تسمح دقتها العلمية الى ادراجها فى قاموس تلك العلوم ، ولا يقتصر تحليل وتحديد المفاهيم العلمية فى عرض القضايا التى تتضمنها فحسب ، وإنما يكون من الضرورى تتبع هذه المفاهيم كل منها على حدة ، خاصة اذا ما تشابكت فى محور اهتمام واحد ، ويمثل مفهوم علم اجتماع العمل الصناعى نموذجا لهذا الاهتمام .

فقطاء اجتماع العمل ينظرون الى مفهوم « العمل » كوسيلة واداة لحياة الانسان والمجتمع ، يتحتم ادارته كوسيلة ، وتنظيمه كطريقة ، ولكتياله كادلة ، ليكون الابداع غايته ، وهو لسمى ما ينشده الانسان . ولعل من أبرز سمات العمل لانه قوام الحياة الاجتماعية ، يحقق فيها للانسان حاجاته الاقتصادية والنفسية والاجتماعية . وهى ثلاث وظائف اساسية : الوجود ، والابداع ، والتواصل (١) .

وبالرغم من تعدد تعاريف العمل ودلالته فيمكن القول بانه علاقة اجتماعية تعاقدية متبادلة ، وكل عامل يمثل عضوية فى المنظمة يؤدى عملا مقابل حصوله على منافع معينة فى شكل اجر وملحقاته . فكل من

---

(١) ستافروس فوتيراس : ليدولوجية وقيم الاتجاه الكلاسيكى والرومانس للعمل . المجلة الدولية للعلوم الاجتماعية ، اليونسكو . العدد ١٤٤ ، يوليو/سبتمبر ( ١٩٨١ ) ص ١٦ ، ١٧

الفرد والتنظيم ينتفع لأن العلاقة الاجتماعية بينهما تنتج قيمة (٢) ، وينظر علماء الاقتصاد الى عنصر العمل كأهم عنصر من عناصر الانتاج أن لم يكن من أهم عناصره ، فهو المجهود الذى يبذل من أجل انتاج الأموال وهو ما يتفق مع مقولة آدم سميث من أن العمل هو أساس العملية الاقتصادية (٣) /

والواقع أن بين إيدينا تعريف يحدد مقاصد المعنى فى سياقه الاجتماعى ، وهو ما يذهب اليه كل من « بوخ Paugh » و « هيكسون Hickson » و « هينجز Hinings » فى تحديدهم للعمل بقولهم : أن ما يحدد معنى العمل الذى يؤديه العامل ليس هو قدرته الجسدية ، بل طاقته الاجتماعية التى تؤثر على سلوك الفرد . وتعتبر المكافآت غير الاقتصادية - مع تثبيت العامل الاقتصادى - من الاهمية للحافز الانسانى للعمل ، وارضاء الذين يتفاعلون مع وضعهم فى العمل كجاعات وليسوا كأفراد . ومن ناحية أخرى يتحدد نجاح مشرفى العمل فى قدرتهم على التركيز على العامل ، وليس على الوظيفة أو المهنة ، بمعنى أن وظيفة المشرف هى التعامل مع البشر وليس مع العمل (٤) وهذا امر طبيعى طالما أن الذى يملك القدرة على انتاج العمل هو العامل نفسه ، وهكذا يستطيع المشرف تحقيق انتاجية عالية فى ضوء اهتمامه بالعاملين أكثر من اهتمامه بالعمل . ويحدد علماء القانون مفهوم العمل بأنه : كل جهد يبذله الانسان بقتضى اتفاق مع الغير فى مجال النشاط المهنى المشروع ، فى مقابل معين ولمصلحة هذا الغير وتحت امره أو اشرافه ، أو من ينوب عنه سواء كان ذلك القطاع صناعى ، أو زراعى ، أو تجارى ، وسواء أكان هذا المقابل - أى الأجر - نقداً ، أم عينياً ، أم فى شكل منفعة عامة (٥) .

Davis, Keith, Human Behavior At work : Human (٢)  
Relation, and organization., Mc Graw - Hill, 1972 . p. 210.

(٣) احمد جابى وآخرون : اصول الاقتصاد ، دار النهضة العربية .  
القاهرة ( ١٩٨٧ ) ص ٥٠

Paugh, D. S., Hickson, D. J. , & Hinings, An (٤)  
Emperical Taxonomy of work rganizations, Administrative  
Sciences, 14, No, 1 ( March 1969 ) p. 115 .

(٥) صادق مهدى السعيد : اقتصاد العمل . جامعة بغداد (١٩٦٧)

ص ١٢ .

أما عن مجال علم اجتماع العمل الصناعي ، فنحنى به ذلك العلم الذى يقوم بتطبيق النظريات والمناهج السوسولوجية على قسم معين من المجتمع ، ذلك الذى يهتم بالوظيفة الاقتصادية لانتاج السلع والخدمات التى يتطلبها المجتمع ، ونجد هذا المعنى يشير الى مجتمع الصناعة .

ويستخدم مفهوم الصناعة بمعنيين :

أولهما : الصناعة بمعنى المصنع ، وقد اخذ بعض الباحثين بهذا المفهوم فاتجهوا الى دراسة المصانع دون غيرها من المؤسسات الانتاجية القائمة فى المجتمع ، ومن هنا ظهرت كلية اجتماعيات المصنع ، او علم اجتماع المصنع ( Plant Sociology ) كمرادف لكلية علم الاجتماع الصناعى ( Industrial Sociology ) . وقد غلب هذا الاتجاه على الدراسة فى علم الاجتماع الصناعى فى المراحل الاولى لظهور العلم .

وثانيهما : الصناعة بمعنى تشغيل رؤوس المال والعمل على نطاق واسع ويأخذ قاموس « ويبستر Webster » بهذا المعنى ، فيطلق كلية الصناعة على كل مجالات الفن والمهن والأعمال التى تعتمد على رأس المال والعمل بكثرة ، والتى تعتبر من القطاعات التجارية المتميزة ، كما تأخذ النشرات والجداول الاحصائية فى الولايات المتحدة بهذا المفهوم ، فتطلق على كل المجالات التى تعتمد على التشغيل الكامل للأفراد ، كلية صناعات بما فى ذلك الأعمال الحكومية والأهلية والعمل فى المنازل (٦) .

والواقع ان استعمال صفة الصناعة على المصنع ، يجعلها ضيقة الحدود ويجعل علم اجتماع العمل الصناعى قاصرا على المصانع دون غيرها من المؤسسات والمنظمات القائمة فى المجتمع واننى تعتمد على انتاج العمل الصناعى .

أما الاستعمال الثانى للكلمة ، فيتصف بالمرونة الشديدة وعدم التحديد الدقيق حيث يدخل جميع الأعمال بما فيها خدمة المنازل ضمن مفهوم

---

(٦) عبد الباسط محمد حسن : علم الاجتماع الصناعى ، مكتبة غريب ، القاهرة ( ١٩٧٨ ) ص ٥٦

للصناعة . كما ان المفهوم بهذه الصورة يعبر عن اشياء كثيرة لا تقوم  
بينها علاقة ، ولا تجمعها رابطة ، ولتلافى جوانب القصور فى كل من  
للامتصالحين السابقين يقترح « لتزبونى » تحليل مفهوم للصناعة تحليلا  
وظيفيا . بمعنى ان تتم للفرقة بين مختلف المنظمات والمؤسسات القائمة  
فى المجتمع على اساس الوظيفة التى تؤديها ، وبحيث تطلق كلمة صناعة  
على المنظمات الاقتصادية وحدها . وهذا الاصطلاح اصبح يستخدم  
بطريقة صريحة لوضعية فى البحوث السوسولوجية المختلفة (٧) .

ويصادف كل من يتابع تاريخ البحث السوسولوجى فى مواقف العمل  
والصناعة مجموعة متنوعة من المفاهيم والمصطلحات التى لطلها البعض  
على هذا الميدان للحدث بها : علم الاجتماع الصناعى ، ودنيا العمل ،  
وعلم العلاقات الانسانية ، وعلم الاجتماع المهنى ، والعمل والمجتمع ، وعلم  
اجتماع العمل (٨) ، وعلم العلاقات الصناعية ، Micha P. Jackson ،  
( 1982 ) (٩) وعلم اجتماع العلاقات الصناعية ( Allen, V., 1971 ) (١٠)  
ويصادف كل من يتابع تاريخ البحث فى هذا الميدان مجموعة متباينة من  
المسبلت للتى لطلها البعض على جهودهم فى دراسة ظواهر العمل وعملية  
للتصنيع والمجتمع الصناعى من مختلف جوانبه ، فان علماء الاجتماع  
الفرنسيين قد فضلوا استخدام مصطلح علم اجتماع العمل ، للاشارة الى  
الجهود المماثلة . بل اننا نجد بعض علماء الاجتماع الامريكان يطلقون  
على هذا الميدان مصطلح علم اجتماع تنظيم العمل ، او علم الاجتماع  
الاقتصادى ، كما يقدم « ارنسبرج Arnesberg » و « توتل Tooteff »

(٧) نفس المرجع السابق . ص ٥٩

(٨) Wa'ter, S. Neff, work and Human Behavior (٨)  
Aldin, Co., Chicago, 1977. p. 39.

(٩) Jackson, P. Micheal. Industrial Relations, Croom.  
Hill, Ltd. 2 ed. London. 1982.

(١٠) Allen, V. L., The Sociology of Industrial Relations (١٠)  
Longman group . Ltd. London , 1971.

مصطلح علم اجتماع المهن ليجللا على أحدث ما انتهى اليه البحث فى علم الاجتماع الصناعى (١١) .

هذا ، ولم يكن الاختلاف بين اللغاه قلليا عند حد النسبة ، وانما اتطوت جهودهم على تبنى مضامين متشابهة فى مواقف العمل او بمسببه ، واصبحت محور اهتماماتهم البحثية ، مما قدى الى تدخل المجلات وتشابك المعانى ، بالرغم من تعدد مسيلت هذا العلم .

يبقى لنا ان نفصل فى قضية المحتوى ، والتبنى .



### ● علم الاجتماع للمهن :

لهم لحل على اهتمام علماء الاجتماع بالعمل كظاهرة اجتماعية من افرادهم فرع خاص من فروع هذا العلم وهو علم الاجتماع للمهن الذى يهتم بأنواع العمل وتقسيمه ، يبدو فى اهتمامه بدراسة البناء المهنى ( Occupational Structure ) وهو الذى يتعلق بأهمية المهنة للفرد والمجتمع . مع تصنيف تلك المهن وفقا لمعايير العمل ، كما يهتم ايضا بدراسة الدوافع التى تربط للعاملين بعضهم ببعض سواء دخل مجتمع العمل او خارج هذا المجتمع ، ويعمل ذلك العلم على زيادة معدلات الاداء ويركز على دور البناء المهنى فى ربط قطاعات المجتمع بعضها ببعض مثل البناء الأسرى ، والبناء للاقتصادى ، والنسق التريوى ، والنسق السامى ، او نسق للتدرج الاجتماعى .

وعلم الاجتماع للمهن ( Sociology of Occupation ) هو علم وصفى تقريرى يهدف الى دراسة البناء المهنى دراسة علمية تحليلية مقارنة ، ويوضح العلاقة بين هذا البناء ومختلف الابنية ، او النظم الاجتماعية الأخرى فى المجتمع (١٢) والمهنة كما نعلم هى مهارة ( Skill )

- (١١) على عبد الرازق جلى : دراسات فى علم اجتماع الصناعة .  
دار المعرفة الجامعية . ( ١٩٨٠ ) ص ١  
(١٢) زيدان عبد الباقى : علم الاجتماع للمهن . مطبعة السعادة .  
القاهرة ( ١٩٧٨ ) ص ٢ - ٦

تكتسب عن طريق دراسة طويلة ومخصصة ومنظمة وتجارب تدريبية  
أو خبرات تطبيقية وتخضع لتنظيم (١٣) .

والواقع أن ميدان الصناعة أصبح يحفل بعدد من المهن المتخصصة  
فى هذا المجال منها : علم النفس الصناعى ، والطب الصناعى ، والكفاية  
الانتاجية ، وحسابات التكاليف الصناعية ، وهندسة الانتاج ، وقانون  
العلاقات الصناعية . والتربية العمالية . . . بالإضافة الى التخصصات الفنية  
المرتبطة بهذا المجال .

ويعتقد «ناوسو» Nosow و «فورم» أن علم الاجتماع المهنى يمثل ميدانا  
فرعيا مستقلا داخل نطاق علم الاجتماع الصناعى ، ويستند تحديدها لخمة  
موضوعات اساسية لعلم الاجتماع المهنى ، والبطالة ، وقت الفراغ ،  
التقاعد ، تحليل البناء المهنى ، ثم دراسة مهنة بالذات لتصوير احدى  
المشكلات الاجتماعية (١٤) .

\*\*\*

#### ● الانثروبولوجيا :-

يلاحظ أن علماء الانثروبولوجيا البنائين اهتموا بتحليل مفهوم العمل  
فى علاقته بالظروف الايكولوجية ، وبالانساق الاجتماعية . . وعلى ذلك  
ظهرت اتجاهات كثيرة لتحديد مفهوم العمل ، ومن هذه الاتجاهات تلك  
التي تهتم بالتعرف على الحوافز والدوافع الاقتصادية الكامنة وراء العمل ،  
فيرى « ريموند فيرت Raymond Firth » أن العمل الذى يستخدم فى الكتابات  
الاجتماعية بمعنيين رئيسيين ، الأول : استخدام واسع حيث يقصد به النشاط  
الهادف الذى يتطلب بذل الطاقة والتضحية ببعض الراحة واللذة .  
والمعنى الثانى : أكثر ضيقا وتحديدا ويقصد به النشاط الذى ييذل للحصول  
على الدخل ، أى أن هناك عناصر سيكولوجية تتبثل فى الحوافز التي  
تدفع الفرد الى العمل وتشجعه عليه . وعلى الرغم من كل ما يتضمن

(١٣) نفس المرجع السابق : ص ٣٧

(١٤) باركر وآخرون : علم الاجتماع الصناعى . ترجمة محمد على  
وآخرون . منشأة المعارف : الاسكندرية ( ١٩٧٢ ) ص ٦

العمل من عناصر الألم ، فهناك نوع من الالتزام الاجتماعي ( Social Obligation ) يجعل الناس يتدفعون نحو العمل ، فالتناس يعملون ليس لمجرد اتباع الرغبات الشخصية ، لو استجابة للعواطف لحسب ، وإنما نزولا عن بعض الالتزامات الاجتماعية التي تضطرهم الى ان يعملوا للآخرين كما يعملوا لانفسهم ، ويؤكد «فيرث» وجود عدد كبير من العواطف غير المادية التي تتصل اتصالا وثيقا بالقيم الاجتماعية المسائدة في المجتمع (١٥) .

\* \* \*

#### ● علم النفس الصناعي :

يهتم علم النفس الصناعي بدراسة العلاقات الانسانية للعمل في ضوء الاتجاهات السيكولوجية وتباطؤ القيادة ، بجانب ذلك كان التركيز على جانب التوافق المهني . وادى ذلك الى ظهور حركة القياس النفسي ( Psychometric ) والتي تهدف الى قياس قدرات الفرد . والمجتمع بينها وبين متطلبات العمل ، ومفهوم العمل في علم النفس يشير الى هائته الوثيقة بالدوافع ( Motives ) ، والاتجاهات والادوار المرتبطة بالمكانة الاجتماعية للهيئة . وبالنسبة لعلاقة العمل بالدوافع نجد انه يؤدي الى اتباع الحاجات الجنسية والفنية والاجتماعية المختلفة للفرد . وقد نظم « مازلو Moslow » لدوافع المختلفة للفرد بشكل هرمي متتالف قاعدته من الدوافع الفسيولوجية ، وترتقى الى ان تصل الى دافع تحقيق الذات الذي يكون في قمة الهرم .

لقد أثبت علم النفس الصناعي الحديث ، ان إحدى الحاجات الكبرى هو العثور على طرق لاثارة دوافع العمل لدى العاملين في الصناعة واشباع حاجاتهم في عضوية جماعات العمل (١٦) على انه توجد دراسة هامة ترتبط بمفهوم الدافع والاشباع في العمل . قام بها

(١٥) ليفورن «ليكان» : - جبهة العيسوى - دراسات في العمل .  
مجلة العلوم الاجتماعية - جامعة الكويت ، العدد الثامن ، السنة العاشرة .

يونيو ( ١٩٨٢ ) ص ١٧٣

Pffiner, John, & Sherwood. Frank., Administrative (١٦)

Organization, Printic. Hall, Inc, N. J. 1960. p. 130.

« هوزبرج Herzberg وزملاؤه على عينة من العاملين اشتملت على ستة عناصر خاصة بالدافعية هي : التحصيل ، والتقدير ، والتقدم ، العمل ، المسؤولية ، التقدم . . وأسفرت النتيجة على أن العمال المشبعين يتجهون اتجاهها ايجابيا نحو عملهم ونحو ادارة الشركة وعلاقتهم بزملائهم ومشرفيهم يعكس الجياعات غير المشبعة فهم متزيمرون رافضون غير راضين عن عملهم وعن احوال الشركة ، كما يبدو من علاقاتهم السلبية بين المشرفين وزملائهم (١٧) .



### ● علم اجتماع العمل :

يحاول علماء اجتماع العمل الصناعي أن يضيفوا أهمية على دراسة الاشباع الذي يحققه العمل من خلال مئات الدراسات التي لجريت على هذا الموضوع . ويحاول « باركر » في مقال له حول اشباع العمل ( Work Satisfaction ) أن يحدد ملامح نتائج هذه البحوث . وقد وصل الى أن للاشباع يتحقق حينما يكون العمل متضمنا لانجاز مشروع برمته ، وهذا يعكس تعاون وتوحد العاملين في الهدف . الشيء الآخر هو تنوع الاعمال تكون اكثر اشباعا لعمال المصانع وموظفي المكاتب . والنقطة الجوهرية التي ترتبط باشباع العمل هو التفاعل الاجتماعي بين العاملين خلاصة الاماث . كما يبدو من هذه النتائج ان درجة الاشباع تختلف باختلاف مستويات المهارة بين العمال المهرة والنصف مهرة .

ويعتبر التفاعل الاجتماعي من بين العوامل التي تؤثر في اشباع العمل ، فالاستقلال في وضع العمل - أي الحرية - في اتخاذ القرارات وتعمل المسؤوليات يرتبط ارتباطا ايجابيا بالاشباع . ويرتبط الاشباع ببعض الخصائص الشخصية ، فالنساء بوجه عام اكثر اشباعا أو اقتناعا بعملهن من الرجال ، حتى ولو كانت اعمالهن ادنى من حيث وضع السلطة ، والمكانة ، والدخل .

---

Herzberg, F., others. The motivation to work., (١٧)  
John Wiley, sons, Inc. N. Y. 1966. p. 233.

والاشباع بوجه علم يزيد بزيادة العمر ، بالرغم من ان هنالك لتجاعها لدى الشباب ان يجدوا الاشباع فى المظاهر الجوهرية للعمل ، ولدى كبار السن اتجاه الى ان يجدوه فى بيئة العمل . ويرتبط اشباع العمل بالوضع الطبقي ، والمكانة الاجتماعية ، ومركز الوظيفة ، والمستوى التعليمي (١٨) . وعلى العموم ، فان للعمل مضمين هامة فى تصور الافراد لمقيمتهم كشخص . وان كان ينبغي لنا ان نتوخى للحذر من الوزن الذى نعطيه لهذا العامل ، كما هو فى للاحتياجات المادية ، ويعتبر تغير للذات متغيرا معقدا وغامضا ، وليس من السهل قياسه .

وعموما فالعمل مجال واحد فقط من المجالات الهامة المتعددة للتفاعل البشرى ، ويختلف الناس اختلافا واسعا فى التزاماتهم ، بل غالب ما يكون هو الوسيلة الوحيدة المتاحة بالنسبة لبعض الناس (١٩) .



#### ● علم اجتماع العمل المصغرى :

للمؤمنين والمؤمنات : للواضح من معانى المفاهيم السابقة ان العلم هو الجهد الارادى للانسان الذى يبذله من طاقته للذهنية او العنصرية او كلاهما معا فى عملية الانتاج نظير بمقابل - كما انه جزء جوهري فى حياة الانسان طالما يربطه بالمجتمع ويعطيه المكانة .

والواقع ان اختيار ظواهر معينة فى موقف العمل يتعين ان يبنى على تقدير حقيقى لميدان الدراسة والبحث .

وطالما ان الهدف اختيار ميدان الصناعة ، فيصبح الميدان بمثابة الموقع الاستراتيجى ( رصد وتحليل وتفسير الظواهر الاجتماعية فيه ) . ومن المحقق ان الدراسة والبحوث فى هذا الميدان تشمل طائفة متنوعة من ضروب السلوك الاجتماعى الذى يتحقق بينه نوع من الارتباط الذى يصدر عن اسباب هامة ، ويتجه نحو اهداف متشابهة ، ونحو التسليم

---

(١٨) بلركر وتغرون : المرجع السابق . ص ٢٢٨ ، ٢٢٩

Walter, S. Noff, op. cit. p. 171.

(١٩)

بهذا الجانب ، الا أننا نجد أنفسنا أمام اتجاهات متنوعة لدراسة هذه الظواهر فى اطر متنوعة لفروع علم الاجتماع .

وعلى سبيل المثال . نجد « كابلو Caplow » يذهب الى ان هنالك مجموعة من العوامل المحددة لموقف العمل فى الصناعة ساهمت فى ظهور علم اجتماع العمل ، وهذا العلم يتناول فى دراسته عدد من المشاكل الهامة كالأدوار ، والاعتراب ، والأوضاع الاجتماعية التى تميز المهن والحرف المختلفة ، واثار الجماعات فى سلوك العمل . وبناء منظماته ودينامياتها . وعلاقة الصناعة بالبيئة ككل ، ونظم القيم ، والبناءات المختلفة للمجتمع الصناعى (٢٠) . ويحدد « الن - سمي » نطاق هذا العلم بموضوعات بحوثه فى : العمل ، الأجور ، المواقف ، الاحتياج ، انواع الصراع ، السلوك النظمى ، الثقافات .

وهذه الموضوعات تكشف عن ضروب السلوك الاجتماعى فى المواقع الطبيعية للعمل وتأثيرها وتأثيرها بالمجتمع الخارجى (٢١). يشير « سميستر Smelser » فى كتابه « علم الاجتماع الاقتصادى » ، الى أن علم الاجتماع الاقتصادى أصبح مجاله يتسع لفروع علم الاجتماع منها : علم اجتماع العمل ، وعلم الاجتماع المهنى ، وعلم اجتماع التنظيم ، وسوسيولوجيا المصنع ، وسوسيولوجيا الاستهلاك .

اما عن تعريفه لعلم الاجتماع الاقتصادى فيحدده بأنه الدراسة المنظمة لمجموعة النشاطات المعقدة المتصلة بالانتاج والتوزيع ، والتبادل واستهلاك السلع النادرة ، والخدمات ، وذلك فى ضوء نماذج من التفسير والمتغيرات السوسيولوجية .

ويكشف هذا التعريف عن محورين أساسين يدور حولهما علم الاجتماع الاقتصادى ، المحور الأول : انه يمثل دراسة متفصصة للأنشطة الاقتصادية بالذات كالأنشطة فى وحدات اجتماعية ، أو تقنيات ،

Walter, S. Neff. op. cit., pp. 39 - 40. (٢٠)

Allen, V.L., The sociology of Indtrial Relation. (٢١)

op. cit. p. 12.

لو بناءات للدوار . كما يهتم أيضا بالقيم التي تمنحها الشرعية ، والمعايير  
والجزاءات التي تنظمها ، والتفاعل القائم بين كل هذه المتغيرات  
السوسيولوجية .

والمحور الثاني : الذي يدور حوله عالم الاجتماع الاند . -ى هو  
التبادل المتبادل بين المتغيرات السوسيولوجية حين تتجسد في السياق  
الاقتصادي وتكون بعيدة عنه كالادوار الاسرية والادوار المهنية في المجتمع  
المحلى وعلاقتها بالبناء السياسى لهذا المجتمع ، بالإضافة الى دراسة  
المنشآت الصناعية بما فيها انساق المكانة ، وعلاقة القوة ، والسلطة ،  
والجبايات ، والزير الصغيرة ، والعلاقات المتبادلة بين هذه الظواهر ،  
واندراسات المركزة لتلك الوحدات الاقتصادية ، التي يهتم به فرع معين  
من علم الاجتماع الاقتصادي ، وهو ما يطلق عليه علم الاجتماع  
الصناعي (٢٢) .

اذن ما هو علم الاجتماع الصناعي ؟

يعرف « جولد » و « وليام كولب » علم الاجتماع الصناعي ، بأنه فرع  
متخصص من علم الاجتماع العام ، يهتم بتشكال السلوك الاجتماعي في  
المجتمع الصناعي ، والبناء التنظيمي لهذا المجتمع .

كما يهتم في نفس الوقت بالعلاقات المتبادلة بين التنظيم الصناعي  
والمجتمع الشامل ضمن نطاقه ، وما يترتب على ذلك من مواقف في مجال  
العمل ، كما يتضمن من بين اهتماماته علم اجتماع للعمل (٢٣) .

ويذهب « سميث Smith » في تعريفه لهذا العلم بأنه ميدان لدراسة  
العلاقات بتلك السائدة في المجتمع المحلى الشامل ، وكان « لينتون Lupton »  
لكنر تحديدا حينما ذهب الى انه - أى علم الاجتماع الصناعي - هو  
دراسة النسق الاجتماعي للصنع ، والتأثيرات الخارجية في هذا النسق ،

---

(٢٢) انظر المقال المترجم لمحمد علي : في ميادين علم الاجتماع .  
محمد الجوهرى وآخرون - دار المعارف - القاهرة ( ١٩٧٦ ) .  
(٢٣) Gould, J. & William Kolob. A Dictionary of Social  
Sciences, London, 1964 . p. 327.

أما « لتزيوني Etzioni » فإنه يرى من الأفضل تصور علم الاجتماع الصناعي كفرع من علم اجتماع التنظيم . ويحدد « باركر » و« بلاؤه » مجالات الدراسة في مجالات علم الاجتماع الصناعي بخسة موضوعات أخرى هي :

١ - تحليل البيروقراطية الصناعية ، من وجهة نظر الأدوار التنظيمية واتجاهات وسلوك أصحاب المهن الفنية العليا ، والعمال الصناعيين .

٢ - دراسة مواقع العمل على أنها وحدات عضوية مركبة ، لو انساق اجتماعية فنية ، يحقق من خلالها الأفراد بعض التوازن بين متطلبات موقف العمل ، وأهدافهم الخاصة .

٣ - دراسة جبايات العمل ، وبخاصة غير الرسمية ، واتساق العلاقات السائدة فيها ، والأهداف والمعتقدات ، وخصوصا حينما تتم مقارنتها بتلك السائدة في الإدارة .

٤ - تحليل مركب العلاقات الصناعية ، وبخاصة وصف التطور التاريخي لتنظيمات العمل ، وإجراءات المساومات ، وأنواع النقابات .

٥ - تحليل نتائج التصنيع بالنسبة للفرد ، ويقضن ذلك التفاعل بين مجالات الحياة في العمل ، وخارج نطاقه (٢٤) .

ويحصر « كوليينسكا Kulpinska » و « توبرا Topera » مجالات اهتمام علم الاجتماع الصناعي فيما يلي :

١ - البناء للطبقي للعاملين في المصنع والصراع بين الطبقات والتغيرات في هذا البناء .

٢ - الهجرة الجماعية للسكان الريفيين إلى المدن .

٣ - التغير في الاتجاهات نحو العمل والمشروع الصناعي .

٤ - ظاهرة التفكك الاجتماعي المترتبة على التصنيع التزريع .

٥ - المشاركة في الحياة الاجتماعية والثقافية داخل المصنع .

---

(٢٤) باركر وآخرون : المرجع السابق ، ص ٦ ، ٧ ، ٨

٦ - خواص النسق الاجتماعي للتشروع الصناعي الذي تملكه الدولة  
والمشاكل الاجتماعية المترتبة على عمليات التأسيس .

٧ - عمليات اتخاذ القرار (٢٥) .

وأخيرا يقدم « Arnesbarg » و « توتل Tootell » مفهوم  
ومجال علم الاجتماع الصناعي بأنه مصطلح يعنى المصنع أو سوسولوجيا  
المصنع (Plant Sociology) ، ليدللا به على أحدث ما انتهى اليه البحث فى  
علم الاجتماع الصناعى ذلك الذى يهتم بدراسة النسق الاجتماعى لجماعات  
العمل اى العلاقات الشخصية المتبادلة ، كما يتناول العلاقات بين العمال  
والادارة والنقابات . ويحلل كذلك العلاقة بين مجموعة متغيرات اجتماعية  
نفسية مثل المشاركة والروح المعنوية ويحاول ان يربطهما بانتاجية  
العمال ، وأخيرا يدرس القيم الطبقية ودوافع العمل واتجاهات العمال  
وسلوكلهم داخل المصنع .

الواضح من مضامين ومجالات علم الاجتماع الصناعي جعلته يتشابه  
مع اهتمامات متنوعة من فروع علم الاجتماع وهذا ما جعل « دينكن ميشيل  
Duncan, Mitchell » يصف علم الاجتماع بأنه علم لم يكتمل النضج  
والاكتمال ، وأن العلماء المتخصصون فى مجاله لم يحددوا بعد مواضيعه  
وبنهجه الاكاديمى . او حتى تعريفه تعريفا مضبوطا شاملا ، فمعظم البحوث  
التي اجريت قام بها اخصائيو العلوم اخرى ، رغبة منهم فى الحصول على  
الشهرة الاكاديمية ، والتعرف على مشاكل هذا العلم الجديد (٢٦) .

والواقع أن مبلغ الاهتمام الذى أعطى لكل من هذه المجالات من ناحية  
التصنيف والمضون غير متعادل كما هو واضح - ويرجع ذلك الى أن معظم  
الدراسات والبحوث كانت موجهة نحو المشكلات دون أن توجد ثمة محاولة  
منظمة لربط طبيعة هذه المشكلات بمنظور عام . ومن المؤكد أن لكل علم

---

(٢٥) على عبد الرازق جلبى ، المرجع السابق ، ص ١ ، ٢

Duncan, G, Mitchell., A New Dictionary of Sociology, (٢٦)  
Routledge & Kegan Paul, London . 1979. p. 102.

من العلوم السابقة محاور أو محور اهتمامه الخاص به ، وله توجهه  
النظري ، كل يحاول أن يثرى المعرفة العلمية أو يبلور مناهجه وأدواته  
للوصول الى نتائج تفيد التطبيق .

وبالرغم من اختلاف وجهات النظر حول المسببات والمضنون إلا أن  
هناك شبه اتفاق ضمنى حول قضايا عامة تدور حول العمل وعلاقته بالنشاط  
الانسانى فى الصناعة . وهذا ما يبدو أن يشجعنى الى القول ان أبسط  
تعريف لدراسة وبحوث هذا الميدان هو علم اجتياح العمل الصناعى .



## الفصل الثاني

### التصنيع والتحديث



## الفصل الثاني

### التصنيع والتحديث

لا زال عالمنا المعاصر يخطو بطفرات متلاحقة نحو أساليب التكنولوجيا المعاصرة من أجل لختزال الزمان ، والمكان ، وصناعة المعرفة .

لقد شهدت هذه الأساليب مراحل متعاقبة من التطور و التقدم ، ارتبطت بفكر الإنسان ، وابداعه ، وإنجازه ، والواقع أن هذا التقدم لم ينطلق من فراغ ، وإنما صاغته برامج تعليمية ، وتدريبية ، وبحثية ، واقتصادية ، وابتكولوجيات سياسية ، وقواعد تنظيمية ، يقدّر فاعلية هذه العوامل ، أصبح يقاس التقدم ، والنمو والتخلف بين الدول (١).

صحيح القول أن مصطلح التصنيع قد اكتسب أهميته في تصويره للإنتقال الواقعي من المجتمع التقليدي إلى مجتمع التصنيع ، إلا أن أي مؤشر لخصائي لدرجة التصنيع في بلد ما لا يعدو في أحسن صورة أن يكون مؤشراً بياناً تقريباً ، ولا يعكس حقيقة دور المجتمع فيه والتصنيع كما يراه « كلارك كير » وزملاؤه بأنه المفهوم الذي يطلق على المجتمع الكامل التصنيع (٢) أي الذي يعتمد في بناء سياسته الاقتصادية على الإنتاج الصناعي ، ويحدد « ريمون لرون » ملامح المجتمع الصناعي بأنه المجتمع الذي يكون شكل إنتاجه السلع الصناعات الكبيرة (٣) . أي عملية الصناعات الاستراتيجية التي تشكل أهم الموارد الأساسية للدولة .

---

(1) Unesco, World Illtercy at Mid, Century . N. XI. Paris. 1957 p. 43 .

(2) Kerr, Clark, others., Industrialism and Industiral man, Heineman. London. 1960. p. 33.

(٣) ريمون لرون ، المجتمع الصناعي . ترجمة فكتور باسبون . منشورات موهبات - بيروت ( ١٩٨٠ ) ص ٧٥ .

إن عمليات التصنيع بأشكاله من مصانع ، ومناجم للخامات ، ومحطات للقوى ، ومفاعلات للطاقة ، ومؤسسات البحث العلمى والتعلمى . لابد لها من تنظيم للقوى البشرية ، تلك القوى التى تتفاعل فى منظمات من أجل أهداف ومصالح عامة ، وهذا التنظيم هو فى الواقع تعبير عن مجتمع معقد من القوى الفاعلة التى ترتبط بعمليات التصنيع . وأصبحت هذه العمليات أكثر عمومية للمجتمع وهو ما يوصف بعمليات التحديث ، وأحيانا بعملية التنمية ، والواقع أننا لا نستطيع أن نفرض النظر عما يحيط بمصطلح التنمية من شعبية فى الاستعمالات الكثيرة من مجالات المعرفة ، وأيضا عن مصطلح التحديث Modernization ، الذى أصبح يجد فكرة مشتركة تكمن خلف معنى التنمية ، وبالتالي أصبح لا يخفى على أى نارس لنظريات التنمية من المنظور الغربى رؤيته للتنمية على أنها عملية تحديث ، أو عملية ملازمة للتحديث ، على الرغم من أن هناك فروقا واضحة بين المفهومين ، وهنا يهتما التأكيد إلى أن بعض أصحاب مفهوم التحديث يربطون بين التنمية والتصنيع والتحديث ، على أنها مفاهيم تعميمات مترابطة ، ومرجعهم فى ذلك أن عملية التحديث هى عبارة عن حالة معينة من التنمية ، وأن التصنيع هو أحد أوجه التحديث<sup>(١)</sup> ، وفى تصورى أن تحديث المجتمع لا يحدث بمجرد السير فى اتجاه التصنيع واستيراد التكنولوجيا للمتطورة فحسب ، بل يرتبط أيضا وبشكل أساسى بتغيير التوجيه القيمى لأفراد المجتمع ، مما يؤدى إلى إيجاد نسق من هذه القيم والاتجاهات الاجتماعية تراكب هذا التغير ، بمعنى إعادة تشكيل السلوك الاجتماعى بما يتمشى مع الحداثة وسلوكياتها ، تلك السلوكيات التى تؤمن بالرشيد واستقراره وديمقراطية القرار ، واحترام العقود ،

(١) سمير أبو ب : تأثيرات الأيديولوجيا فى علم الاجتماع ، معهد الاتحاد العربى ، بيروت ، ( ١٩٨٢ ) ص

وامانة العمل ، والانجاز ، والابتكار فى تطوير الانتاج ، وعدم الركون إلى الخرافة ، والقدرة على استغلال الموارد البشرية ولطبيعية .

والواقع أن مصطلح التحديث جاء موضع اهتمام السياسيين الذين كانوا متحمسين لإظهار البلدان التى تشق طريقها نحو الاستقلال ، وتسعى إلى تحقيق سياستها فى مجال التنمية تحت رعاية الغرب ، وعكست المؤسسات الأكاديمية هذا الاهتمام ، وذلك بدراساتها للظروف الاجتماعية والاقتصادية المؤدية إلى التحديث <sup>(١)</sup> كما طغت على بحوث بعض علماء الاجتماع النزعة إلى أن تصور عبور فجوة التخلف يتوقف على نجاح عملية التحديث ، وهى عملية ذات خصائص مميزة ، وإن كانت تختلف فى أسلوبها باختلاف المجتمعات ، نتيجة تباين العوامل الاجتماعية والثقافية والتاريخية التى تعدد أساليب عملية التغيير الاجتماعى ، وينهـب «برير Bauer» إلى أن عملية التغيير فى الانجاز الاقتصادى والتقدم فى مجال التحديث يعتمد كثيراً على القدرات والمواقف البشرية ، وعلى المؤسسات والقررتيات الاجتماعية والسياسية المعدة لها ، وعلى التجربة التاريخية ، وبدرجة أقل على الاتصال بالعالم الخارجى ، أى الاستيراد وآليات السوق ، والموارد الطبيعية .

ومن هنا يمكن القول أن التحديث عملية تحوّل إلى التنمية ، فالتنمية تعتمد على استبدال القيم التقليدية الهدائية بقيم حديثة ، وعند تحليل الواقع الاجتماعى لعملية التحديث ، نجد أنها ترتبط بعملية التغيير الاجتماعى ، خاصة فى أنساقه الدينية والتعليمية والاقتصادية والسياسية .

وتؤكد الشواهد التاريخية فى مجال التنمية الصناعية ، أنها شهدت

---

(1) Webster., Andrew interoduction to the sociology of Development., Mac Millan Publisheres. Ltd. 1984 p. 65 Ibid., P. 166 .

تحولاً جذرياً منذ نهاية العصور الوسطى إلى الثورة الصناعية ، إلى الاكتشافات والاعتماد على المواد الخام والتقدم التكنولوجي<sup>(١)</sup> . أو التحول الكبير من الانتاج اليدوى إلى الانتاج الآلى ، الذى كشف عنه علم الميكانيكا التى تجلت فى الميكنة Mechanization وكان قوام حركة الميكنة البخار ، واستخراج الحديد وتصنيعه ، ويتقدم الآلة البخارية اتسعت للمصانع عن طريق التكتل فى استثمار الأموال الضخمة ، وزحف العمال من قرىهم الصغيرة إلى المدن الصناعية النامية ، حيث انخفضت ظروف معيشتهم سريعاً حتى وصلت إلى مستوى لا يمكن تصوره الآن . وكانت النساء وصغار الأطفال يعملون جنباً مع الرجال لمدة ساعات طوال ويعيشون فى أماكن مكتظة مليئة بالقلزلة والمرض ، وكانوا يفتنون من بيئة اجتماعية وعائلية مألوفة لهم ، ليجدوا أنفسهم مضطرين للعمل مع آخرين ، حول المناطق التى كان يسهل فيها الحصول على الفحم والحديد وغير ذلك من لوازم التكنولوجيا وهى لم تكن تتوافر فيما أبسط الحاجات الإنسانية .

وكانت مثل هذه المناطق الصناعية الجديدة تقوم أساساً فى الغالب على نوع واحد من الصناعة ، مما كان ينتج عنه أن أى خلل فى الصناعة المحلية يعرض الجميع للبطالة والجماعات . وكان مستوى المساكن والشئون الصحية منخفضة بشكل مفرغ ، كما كانت مرافق الريف لا تصلح للاستخدام الآمنى.

لقد تجرد العامل من الظروف الاجتماعية التى تحيط به ، ولم تعد حياته جزءاً متكاملًا من المجتمع - بل أصبح العمل عديم المعنى ، ونشاطاً ملزماً

---

(1) Ibid., Op. Cit., PP. 50-51 .

للحياة ، وسلعة للشراء ، وبالتالي أصبحت صحة العامل أو حياته غير ذي قيمة . طالما يمكن أن يستبدل بغيره .

كان نظام المصنع منذ حوالي ١٨٥٢ م وما بعده ، في أوج تطوره في كثير من البلدان الأوروبية ، ولقد ترتب على هذا التطور نتيجتين : الأولى ، أنه بمرور الوقت إزدادت الوحدات الصناعية اتساعا وأدى ذلك إلى مزيد من الارتقاء في التنظيم . ولم يعد في استطاعة صاحب المصنع أن يجمع أموالا كافية لتمويل أعماله الخاصة ، وبدأت الشركات للمساهمة والجمعيات التعاونية في الظهور لكي يستطيع المستثمرون أن يجمعوا مواردهم في صناعة واحدة وبدأ المالك الفرد في الاختفاء من كثير من المشروعات الصناعية . ونشأت طبقة المديرين لادارة شركات لا يمتلكونها أنفسهم ، أما النتيجة الثانية فكانت أن بدأ العمال في جمع شملهم في نقابات تساهم من أجل حقوقهم جميعاً ، وفي نفس الوقت وتشكل جماعات ضغط للتأثير على الإدارات لتحسين أحوالهم وظروف عملهم .

بدأ الانتاج في هذه المرحلة من خامات المعادن ، كما أصبحت القوى المحركة للألات والطاقة الذرية ، وما أن لوشك القرن التاسع عشر على الانتهاء حتى كان التصنيع الآلي قد أصبح انفذ قوة في تكوين معالم الحضارة الغربية ، الا أن هناك تغيران لا يمكن اغفالهما . وهما : ارتقاء تكتيك الانتاج الكمي . والمشروعات الصناعية الكبيرة . فالانتاج الكمي لا يجب أن ينظر إليه كقاعدة ميكانيكية . فوحدة العمل ليست هي الانتاج ، ولكنهما عملية واحدة في الانتاج أنت إلى اغتراب الانسان عن الانتاج ووسائله . ويدون المصنع ونظامه لا يستطيع العامل القيام بعمل أي شيء ، وما دام التنظيم قد أصبح مهما للقوى العاملة ، أصبح من الضروري قبول مهارات جديدة ، وأصبح ما

للميكانيكية ، أى التخصص للهنى .

إلا أن بلوغ مكانة عالية من هذا التخصص يتوقف على مدى اتساع السوق ، طالما أن الكم النسبى من أى منتج فائض لا يمكن بيعه فى مجتمع صغير أو محلى ، وإن كان الانتاج الكبير يقوم به عدد قليل نسبيا من الأفراد ، ويلاحظ « سميث » بحق أن التحسينات فى وسائل النقل ساعدت على نمو التجارة والصناعة ، لأنها عملت على اتساع الاسواق وامتدادها (١) .

وبالرغم من عظم تأثير « آدم سميث » فى الفكر الصناعى كان يعادله تأثيرا « روبرت مالتس » ( ١٧٦٦م - ١٨٣٤م ) فقد كان ثمة عاملين لهما اثرهما فى تفكيره . أولها المذاهب الكثيرة التى تحدثت عن الثورة الصناعية . وثانيها وظيفته الدينية . وكان رد الفعل لهما أن حاول إيجاد تفسيراً معقولا للمشكلات الاجتماعية الظالمة التى يعانىها الجنس البشرى ، حتى يتسنى الكشف عن علاج صحيح ، وفى عام ١٧٨٩م نشر كتاب بعنوان « فى مبدأ السكان » دون أن يحمل إسم المؤلف . ثم أخرجه عام ١٨٠٣م بإسمه .

للملاحظ أن مذهب « مالتس » بسيط فى جوهره ، فالتكاثر إن لم يحده قيد يدعو إلى تزايد السكان وفقا لمتواليات هندسية ، فالزيادة فى مواد الغذاء تسير حسب متواليات عندية ، وفى هذا يقول « مالتس » : أن هناك غرضين . أولهما : ضرورة الغذاء لبقاء الإنسان . وثانيهما : أن الشهوة بين الجنسين ضرورية . وستظل تقريبا على حالتها الراهنة (٢) .

---

(١) جورج سول : المذاهب الاقتصادية الكبرى ، ترجمة راشد البراوى مكتبة النهضة للمعروف (١٩٥٣) ص ٦٣ - ٦٤ .

(٢) للرجع السابق ص ٧٤ .

يطلب من العمال هو للمهارة الفنية والنظرية وقبول التكيف في مجالات التنظيم<sup>(١)</sup>. لقد حاولت بعض دول العالم الثالث التحول نحو التحديث الصناعي من أجل تنمية اقتصادها وملاحقته لتحولات العصر ، وكان زعماء هذه الدول يتطلعون إلى معونات اقتصادية وفنية من الدول الصناعية لتنمية مجتمعاتهم ، فكانوا يولجھون الأسعار الباهظة للمعدات الصناعية بالاستئذانة من بنوك لندن وباريس وبرلين ، وكانت النتيجة عجز هؤلاء الزعماء عن سداد الديون ، فاستولت الدول الدائنة على هذه الدول وحولتها إلى محميات . ويؤكد « كارلتون » أن الربع الأخير من القرن التاسع عشر كان فترة استعمار جامحة بعد أن سعت الدول الصناعية وراء فتوحات جديدة لتوسيع ممتلكاتها في القارات الأخرى ، وما أن حلت سنة ١٩٠٠ م حتى كان تسع أعشار بلدان إفريقيا تحت حماية النفوذ الاستعماري<sup>(٢)</sup> . ولما ظل هذا الاستعمار لم تقسم القارة سياسيا بين القوى الأوربية الكبرى فقط ، وإنما تم أيضاً تقسيمها بين الشركات العملاقة التي استغلت الثروة الطبيعية في إفريقيا والأرض معاً ، وفقاً لامتيازات منحها الإدارات الاستعمارية . ومثلت هذه الشركات جيوباً اقتصادية قوية الصلة بالانتاج المحلي . ومع ذلك فلم يكن من الممكن للشركات الأجنبية أن تعمل في إفريقيا بدون إخضاع الاقتصاد الزراعي للمحيط بها ، باعتبار أن ذلك هو الأسلوب الوحيد للحصول على العمالة اللازمة ، ومع ذلك ظلت العمالة الإفريقية في قطاع التعدين موسمية وجزئية إلى حد كبير ، ونتيجة لهذه السمات انتعشت الولاعات العملية ،

---

(1) Brown J. A. C : The social Psychology of industry . Penguin Books , 1956 pp 38

- 40 -

(2) Geoffrey Bruun : Ninteent Century 1815 - 1914, Galazy Book. N. 4 1968 Chap.5.

وآثارت النزاعات العرقية فى المناطق المحيطة بالمناجم ، فجزئية العمال  
ومواسمها أدتا إلى تدعيم البناء القبلى . وفى نفس الوقت أدى معدل الفقر  
للتلاحق للمناطق الزراعية إلى مزيد من التنافس على فرص العمل فى المناجم  
- فى ضوء نظرية الندرة - وفى مرحلة التحول إلى الاستقلال كان الصراع  
حول السيطرة السياسية ذات الجذور العرقية والقبلية واضحة فى دول  
المستعمرات الأوربية وكانت مصالح الشركات متعددة الجنسيات وراء هذا  
الصراع لضمان مصالحها . حتى بعد فترة الإستقلال\* ولقد إرتبط نشاط  
الشركات الأوربية فى التعدين بأنشطة صناعية وخدمات خليفه أدت إلى قدر  
من النمو الاقتصادى ، على أن هشاشة التكوين الصناعى الملحق بأنشطة  
التعدين لم تسمح بتكوين طبقة عاملة كبيرة لوصول هذه الطبقة على موقع  
قيادى فى عملية الصهر والاندماج للتقابل فى ثقافة التصنيع ، نتيجة الصراع  
بين ثقافتين هما التقليدية والتحديث (١) .

فى ضوء سيناريو الثورة الصناعية أو التحول إلى التحديث نجد أن  
نتائجها تشعبت فى مناسط الحياة الاجتماعية والاقتصادية والسياسية ،  
والقيمة سواء فى مراكزها الطبيعية أو فى المحيط التابع لها .

لقد كانت القضايا والمشكلات فى البلدان التى حاولت الأخذ بأساليب  
التحديث الصناعى متشابهة إلى حد كبير سواء فى حركة « السكان والهجرة »  
نحو مراكز التصنيع بين الإدارة والنقابة ، والتوترات التى تبدو فى مظاهرة  
الاحتجاج والإضرابات وأشكال البطالة .

---

\* تبدو هذه الحقيقة فى الصراعات على سلطة الحكم فى الكونغو برازافيل وتشهد أسابيع الاتهام إلى إحدى  
حركات البترول الفرنسية أنها وراء الانقلابات العسكرية لصالح إستراتيجياتها النفطية فى المنطقة . انظر  
الأمم ، ١٩ أكتوبر ١٩٩٧ ص ٤ .

(1) Ibid. Ch. 50 .

الواقع أن نتائج المرحلة الأولى من التحول الصناعى وجد اتجاهها فكرياً  
إصلاحياً موجهاً لأصحاب رؤوس الأموال ومندافعاً عن مصالح العمال ،  
وبجانب ذلك دعم هذا الاتجاه حركة دراسات تطبيقية تحاول تفسير وتحليل  
مشكلات العمل والعمال والمنظمات الصناعية ويمكن القول أن أصحاب  
الاجتماعين قدما إسهاماً لمدخل ميدان جديد من ميادين علم الاجتماع وهو علم  
لجتماع العمل الصناعى .

### الاتجاه الأول - أصحاب الفكر الإصلاحى :

ويعد من أبرز المفكرين الإصلاحيين للمعاطفين مع العمال وتنظيم العمل  
« سان سيمون » ( ١٧٦٠ م - ١٨٢٥ م ) ، كان أهم أفكاره هو تحديد مفهوم  
العمل بالواجب الضرورى للإنسان التى يمكن من خلاله تحديد مكانته .  
فللهمة الأساسية - كما يذهب إليها - أن الإنسان لن يحظى بأى تقدير فى  
المنظم الجديد للصناعة إلا بنسبة ما يؤديه إلى للمجتمع من خدمات عن طريق  
عمله . وبهذه الفكرة استبعد تماماً امتيازات المعاطلين بالوراثة . فى المراحل  
السابقة على مرحلة التكنولوجيا للتوسط ، الذى كان يعطى لبعض أفراد للمجتمع  
الحق فى أن يعيشوا دون أن يؤدوا عملاً . وقدم بدلاً عنها فكرة أنه يجب ألا  
يحظى أحد بالتقدير إلا بقدر ما يؤديه من خدمات ، وبهذه الروح تصور أن  
حق للملكية باقى فى صورة واحدة فقط ، هى الحق فى التصرف فى الممتلكات  
بقدر ما يستطيع المالك استخدامها فى أغراض طيبة فحسب . فالعامل الفنى  
والمُنظم الماهر يكون لهما من السيطرة بممتلكاتهما ما يتفق وقدراتهما  
للخلفة التى يضعانها فى خدمة المجتمع ، وكل المنتجين من هؤلاء إلى العمال  
غير المهرة تكون لهم حقوق مدنية بمقتضى ما يقومون به من عمل . ولم  
يلجأ « سيمون » إلى الطبقة العاملة ضد أصحاب الأعمال ، بل على التقيض

من ذلك كان ندوة موجها إلى مجموع المنتجين كلهم بقبول لوضاع الانتاج المنظم تنظيما علميا . والتعاون وظيفيا حسب قدراتهم المختلفة فى زيادة الانتاج .

كان « سان سيمون » يعتقد فى عدم المساواة فى الأجور بما يقابل الفروق الحقيقية من نوع الخدمات ، وطالب « سان سيمون » باعتبار ارتفاع الانتاج غاية التنظيم الاجتماعى ، على أساس أنه متى تم ذلك سيكون هناك توسع قدر ممكن من الحرية لدى الناس ليهبثوا عن سعادتهم فى عملهم . ونجد أن « سان سيمون » كان متأثراً بالثورة الصناعية ، وكان يؤكد على ضرورة العمل المفيد لحياة المجتمع ، ومن وجهة نظره أن العمل هو الذى يقدم الرفاهية إذا اتقنه الأفراد . وجاء هذا التأثير نظريا لاتساع الحياة الصناعية وتقدم العمل على الآله ، وزيادة التخصص وتعقد العمليات الاقتصادية . وشأن « سان سيمون » تأثر « آدم سميث » ( ١٧٢٣ م - ١٧٩٠ م ) بالثورة الصناعية ، فقد عاش بدايتها فترة عمل الآلات على مضاعفة الانتاج بقوة البخار ، وكان فلسفته الاقتصادية تستند على أن المصدر الوحيد للثروة هو الانتاج الناجم عن العمل والموارد ، وهو فى هذا يخالف للبدا الجوهري الذى قامت على أساسه سياسة التجاريين من حيث اعتبار ثروة الأمة مستمدة من زيادة الصادرات على الواردات ، وأن الزيادة تزيد طبقا للمهارات والكفاية التى يقاس بهما استخدام العمل ، وترتبط هذه العوامل بعدد الأفراد الذين يشتركون فى هذه العملية . وتتوقف الرفاهية الاقتصادية للرجل العادى على العلاقة بين العمل والانتاج وحجم السكان بمعنى آخر مستوى الدخل الحقيقى من الانتاج بالنسبة للفرد . وينهب « سميث » إلى أن الوسيلة الأساسية لزيادة الانتاج تنحصر فى تقسيم العمل واستخدام الآلات

من ذلك كان نلؤه موجهاً إلى مجموع المنتجين كلهم بقبول لوضاع الانتاج  
للنظم تنظيمياً علمياً . والتعاون وظيفياً حسب قدراتهم المختلفة في زيادة  
الانتاج .

كان « سان سيمون » يعتقد في عدم المساواة في الأجور بما يقابل  
الفروق الحقيقية من نوع الخدمات ، وطالب « سان سيمون » باعتبار ارتفاع  
الانتاج غاية التنظيم الاجتماعي ، على أساس أنه متى تم ذلك سيكون هناك  
لوسع قدر ممكن من الحرية لدى الناس لبحثوا عن سعادتهم في عملهم .  
ونجد أن « سان سيمون » كان متأثراً بالثورة الصناعية ، وكان يؤكد على  
ضرورة العمل للفيد لحياة المجتمع ، ومن وجهة نظره أن العمل هو الذي يقدم  
الرفاهية لنا اتقنه الأفراد . وجاء هذا التأثير نظرياً لاتساع الحياة الصناعية  
وتقديم العمل على الآله ، وزيادة التخصص وتعقد العمليات الاقتصادية .  
وشأن « سان سيمون » تأثر « أفام سميت » ( ١٧٢٢ م - ١٧٩٠ م ) بالثورة  
الصناعية ، فقد عاش بدايتها فترة عمل الآلات على مضاعفة الانتاج بقوة  
البخار ، وكان فلسفته الاقتصادية تستند على أن المصدر الوحيد للثروة هو  
الانتاج الناجم عن العمل والموارد ، وهو في هذا يخالف للبدا الجوهري الذي  
قامت على أساسه سياسة التجاريين من حيث اعتبار ثروة الأمة مستمدة من  
زيادة الصناعات على الواردات ، وأن الزيادة تزيد طبقاً للمهارات والكفاية التي  
يقاس بهما استخدام العمل ، وترتبط هذه العوامل بعدد الأفراد الذين  
يشتركون في هذه العملية . وتتوقف الرفاهية الاقتصادية للرجل العادي على  
العلاقة بين العمل والانتاج وحجم السكان بمعنى آخر مستوى الدخل  
الحقيقي من الانتاج بالنسبة للفرد . وذهب « سميت » إلى أن الوسيلة  
الأساسية لزيادة الانتاج تنحصر في تقسيم العمل واستخدام الآلات

للميكانيكية : في التخصص للمهني .

إلا أن بلوغ مكانة عالية من هذا التخصص يتوقف على مدى اتساع السوق ، طالما أن الكم النسبي من أي منتج فائض لا يمكن بيعه في مجتمع صغير أو محلي . وإن كان الانتاج الكبير يقوم به عدد قليل نسبيا من الأفراد ، ويلاحظ « سميث » بحق أن التحسينات في وسائل النقل ساعدت على نمو التجارة والصناعة ، لأنها عملت على اتساع الاسواق وامتدادها <sup>(١)</sup> .

وبالرغم من عظم تأثير « آدم سميث » في الفكر الصناعي كان يعالجه تأثيرا « روبرت مالتس » ( ١٧٦٦م - ١٨٢٤م ) فقد كان ثمة عاملين لهما اثرهما في تفكيره . اولها المذاهب الكثيرة التي تحدثت عن الثورة الصناعية . وثانيها وظيفته الدينية . وكان رد الفعل لهما أن حاول إيجاد تفسيراً معقولاً للمشكلات الاجتماعية الظالة التي يعانيها الجنس البشري ، حتى يتسنى الكشف عن علاج صحيح ، وفي عام ١٧٨٩م نشر كتاب بعنوان « في مبدأ السكان » نون أن يحمل اسم المؤلف . ثم أخرجته عام ١٨٠٣م بإسمه .

للملاحظ أن مذهب « مالتس » بسيط في جوهره ، فالتكاثر إن لم يحده قيد ينمو إلى تزايد السكان وفقا لتواليه هندسية ، فالزيادة في مواد الغذاء تسير حسب متواليه عديده ، وفي هذا يقول « مالتس » : أن هناك غرضين . اولهما : ضرورة الغذاء لبقاء الإنسان . وثانيهما : أن الشهوة بين الجنسين ضرورية . وستظل تقريبا على حالتها الراهنة <sup>(٢)</sup> .

---

(١) جورج سول : المذاهب الاقتصادية الكبرى ، ترجمة راشد البراوي مكتبة النهضة للمعروف (١٩٥٢) ص ٦٣ - ٦٤ .  
(٢) للرجع لسابق ص ٧٤ .

وقد أثبت التاريخ أن الضغط المتصل من جانب السكان على موارد المعيشة لم يكن يخفف منه سوى الحروب والأوبئة والمجاعات . ولا يمكن أن تملأ الأجور الحقيقية فوق مستوى الكفاف لأن أية زيادة في الرخاء تؤدي إلى مثلتها في عدد العمال ، وحين تهبط الأجور دون هذا المستوى فإن للوت يقضى على الفائض منهم . ومن هنا أصبحت هذه النظرية تعرف باسم «القانون الحدي للأجور» .

لقد لاحظ « مالتس » كما فعل « سميث » ارتفاع الأجور في أمريكا ، ولكنه أرجع هذه الظاهرة إلى كبر مساحة الأرض بالقياس إلى عدد السكان ، ولما كان هؤلاء لخصين في الزيادة السريعة للغلبة نتيجة ارتفاع معدل المواليد أكثر منها بسبب حركة الهجرة . فمن المتوقع بسبب اضطراب معدلات زيادة السكان في أمريكا أن يقل على مر الزمن الجزء الطيب الذي يحصل عليه العمال ، أي تنقص لجورهم .

ومن أعقب « سميث » و « مالتس » مباشرة من حيث الترتيب الزمنى « دافيد ريكاردو » ( ١٧٧٢م - ١٨٢٧م ) الذي يعد لشهر ثمة للمدرسة الكلاسيكية باستثناء « سميث » ، فقد تناول « ريكاردو » قانون الأجور الحدي الذي ابتدعه « مالتس » وعمل على أن يجعل منه نظاما يحدد قيمة العمل . فالأجور لا يمكن أن تتعد عن المستوى اللازم للمحافظة على الحد الأدنى من المعيشة ، وذلك بفعل العرض والطلب في سوق العمل ، بمعنى أن الأجور العالية يترتب عليها ازدياد موارد العمل . بينما تؤدي الأجور المنخفضة إلى عكس ذلك . إلا أن « ريكاردو » سار خطوة أبعد لكي يحلل نفقة العيش . والتي تعتمد بصفة أساسية على الغذاء وغيره من منتجات الزراعة ، وفي تصوره أن ارتفاع ثمن المحاصيل يقتضى الارتفاع في الأجور ، كما أنه

يعزى بدوره إلى الريع الذى يزداد كلما اشتد ازحام البلد بالسكان . واستنفدت أحسن الأراضي فيه . حين يتقاضى الملاك إثمنا أعلى لوسائل العيش . فأنهم بذلك لا يستغلون العامل بل صاحب العمل الذى يضطر إلى أن يدفع أجورا عالية . ولكنه لا يستطيع أن يزداد ثمن ما ينتجه ، ما دامت الأثمان يجرى تصديدها فى سوق متنافسة .

وعلمنا لرائى « آدم سميث » يقوم الثمن الطبيعى لأية سلعة على قيمة العمل للنبول فيها وإن كان « ريكاردو » يخالف « سميث » الذى يعد الريع من النفقات التى تسفل فى تعيين السعر الطبيعى . إن هذا السعر يتضمن فى نظر « ريكاردو » نفقة العمل اللازمة لإقامة للبانى والآلات . أى رأس المال بمهارة أخرى . ولذلك فحين يتقاضى الرأسمالى ربما الأجير وصاحب العمل حول تقسيم الدخل الناتج فى الصناعة . وبين صاحب العمل ومالك الأرض حول لتقسام الريع (١) .

الواضح بأن الاقتصاد الرأسمالى عند الكلاسيك وبالنات عند « ديفيد ريكاردو » هو عالم ملئ بالحركة والتغيير ، فالرأسماليون يميلون دائما إلى التوسع ، إذ كلما جمعوا قدرا من الأرباح الفائض التى تنتج من الفرق بين تكاليف الإنتاج المدفوعة والإيرادات المحصلة ، كلما زادت استثماراتهم ، فى التوسع الانتجى وزيادة تستوعب مستحدث الآلات والمعدات وطاقة بشرية جديدة وزيادة عدد المصانع الجديدة والمنشآت ، وهذه الاستثمارات هى التى تعدد معدل التقدم الاقتصادى ، ونظرا لأن العمال وأصحاب الأراضي لا ينفخون ، فقد أعطى « ريكاردو » ، ومن قبله « آدم سميث » للطبقة

---

(١) نفس المرجع السابق ص ٧٩ - ٨٠ .

الرأسمالية أهمية كبرى فى تحقيق التقدم ، وكلما زاد ميل الرأسمالين للتوسع ، من خلال عمليات التراكم الرأسمالى ، كلما زاد استغلالهم للعمال ، مما يدفعهم إلى تخصيص جزء متزايد من فائضهم ، لكى يخصص لدفع أجور العمال الإضافيين ، معنى هذا ، حينما يزيد طلب الرأسماليين على العمال ، نتيجة لزيادة تراكم رأس المال ، فلا بد أن تتجه الأجور نحو الارتفاع ، ومن ثم إذا ارتفعت أجور العمال ، فإنها تصل إلى مستوى يفوق أجر الكفاف<sup>(١)</sup>

بعد ذلك يأتى « روبرت لوين » ( ١٧٧١م - ١٨٥٨م ) الذى يتبنى اتجاهات ما قبله حول العمل والأجور ، فيذهب إلى القول بأن القيمة الطبيعية للأشياء التى يقيمها الناس تعتمد على ما تتضمنه من كمية العمل . وأن هذا العمل يمكن قياسه على أساس معيار من وحدات وقت العمل . ويضيف إلى أنه يجب اعتبار أن الأنواع الأكثر مهارة من العمل تضيف على النتائج أكثر من وحدة قيمة فى الساعة ، وبنسبة ما يتطلبه الأمر من زيادة فى المهارة على العمل العادى الذى لا يتطلب مثل هذه المهارة ، ثم يقول : « إن العمل يجب أن يحل محل النقود كمعيار لقياس القيمة النسبية للسلع المختلفة . وأنه يتم التبادل بين هذه السلع على أساس قيمتها التى تحسب على هذا الأساس » .

والواضح أن « لوين » حاول وضع أسس معيارية لقياس قوة اليد العاملة ، فوضع لها مقياس بقوة الحصان فيقوله : أن قوة هذه الآلة كذا حصان . ويقول « لوين » : أنه يمكن عمل نفس الشئ بالنسبة لقوة العمل البشرى .

لقد حاول « لوين » وضع أسسه الاقتصادية المناهضة للرأسمالية فى

---

(١) رمزى زكى : للمشكلة السكانية وخرافة للتوسيع الجديدة . عالم للمعرفة العدد ٨٤ ديسمبر (١٩٨٤) ص ٣٥ - ٣٦ .

المعشرينات من القرن التاسع عشر ، ويبدو ذلك من تنديده الشديد بالنظام التنافسي ، ونظريته في قيمة العمل التي نادى بها ، وما أقامه عليها من اقتراحات خاصة بمعايير التبادل ووسائله الجديدة ، وهي نظريات وجدت قبولاً من الطبقة العاملة وأصحاب الفكر الراديكالي<sup>(١)</sup> .

الواضح من اتجاهات « سيمون وسميث ومالتس وريكاردو ولوين » نزعتهم الاقتصادية سعياً وراء حلول للمشكلات الاقتصادية التي كان يعاني منها العمال في ظل سيطرة رأس المال ، وفي نفس الوقت نجد اتجاهاً جديداً يحاول تنمية مهارات العمال وتوجيههم المهني لرفع مستوى أداؤهم وهذا الاتجاه جاء في فكر فرانسوا شارل فوربييه ١٧٧٢م - ١٨٣٧م ، ووجهه نظره فيه هو ألا يقتصر العامل على مهنة واحدة ، فكل فرد في رأيه يجب أن يعمل في عدة مهن ولا يقضى في أي منها وقتاً طويلاً فكان يفضل أن ينتقل الأفراد من عمل إلى آخر خلال ساعات العمل اليومي بحيث لا يشعرون بالإرهاق والمجهود وهو في ذلك يفضل أن يكون لهم حرية الاختيار بين عدة أعمال مفتوحة أمامهم ، بحيث يخضمون بمحض إرادتهم إلى أي مجموعة مهنية . وبذلك يجدون في عملهم متعة لأنهم إختاروه بأنفسهم ولأنهم لا يعملون فيه فترات طويلة مستمرة . كما أنهم يستطيعون بوصفهم مستهلكين أن يدركوا فوائد ما ينتجون<sup>(٢)</sup> . ومن جماعة النقاد الذين أدركوا آثار القوة الصناعية في أطوارها الأولى وعارضوها ، وكانت الحلول التي فكروا فيها للموقف تقوم على أساس زراعي : « توماس هوبسكينز » ( ١٧٨٣م - ١٨٦٩م ) الذي تناول

---

Cole, G.D.H. An Introduction to trade Unionism, George Allen & (١)  
Unwin., London. 1953 . p 2 .

Ibid. p. 69.

(٢)

فى عدد من مؤلفاته نقدا للراسمالية الصناعية . ففى كتابه « الدفاع عن العمل ضد سيطرة رأس المال » ١٨٢٥م - وكتابته « الاقتصاد السياسى الشعبى » ١٨٢٧م ، وفى كتابه الذى صدر بعد ذلك بفترة « بين حق للملكية الطبيعى والمصنع ١٨٣٢م - شرح « هوبسكين » بصورة مقنعة نظريته عن العمل الذى يقوم على رد فعل إقتصاديات « ريكاردو » (١) .

والجدير فى فكره هو تشجيعه لتوحد العمال فى الحركات النقابية للجديدة ومناهضته للراسمالية .

نأتى بعد ذلك إلى « ولیم تومسون » ( ١٧٨٥م - ١٨٣٢م ) الذى جاءت لهم مؤلفاته « معنيات بحث فى مناهى توزيع الثروة التى تؤدى أكثر من غيرها إلى السعادة البشرية » نشره عام ١٨٢٤م . هو يبدأ مثل بقية المدرسة المناهضة للراسمالية بتأكيد أن العمل هو الشئ الوحيد للقيمة ، وأن سرقة الراسماليين للعمل تقيد الانتاج وتسبب الأزمات والبطالة ، وينهب إلى أن العامل يجب أن يحصل على نتائج جهوده الكامل بعد خصم ما يخص استهلاك رأس المال المستعمل . والحق فى نخل محدود ، لأصحاب رأس المال . وفى تبريره لهذه الفكرة يقول « أن الراسمالى الذى لا يكتفى بهذا الدخول يطالب بكل فائض القيمة الناتجة التى تم إنتاجها بمساعدة رأس المال ، ويقصر حق العامل على أجر مقابل حد البقاء ، بينما حق العامل لانزاع فيه على أساس من المساواة والعدالة الاجتماعية . إذ أن حق العامل فى القيمة ليس لوضع الحقوق لأنه منتجها فحسب ، بل أن حقه فيها له ما يبرره أيضا على أساس نفعية . لأن انتشار الاستهلاك على نطاق واسع يؤدى إلى قدر من

السعادة البشرية أكبر مما يؤدي إليه استهلاك المترفين <sup>(١)</sup> .

وقد يكون التصوير الراديكالي للإصلاح الاجتماعي أكثر تحديدا ووضوحا عند كاييه ( ١٧٨٨م - ١٨٥٦م ) الذي يدين للجناح اليساري في بريطانيا مؤمنا إيمانا راسخا بأن إصلاح أحوال العمل لن يكون . إلا بالتأميم الكامل لوسائل الإنتاج . كما كان يأمل أن يتم التخلص من الإنتاج الرأسمالي شيئا فشيئا بواسطة الدولة عن طريق حد أدنى للأجور ، ورفعها بحيث يصير الاستقلال الخاص للعمل غير مجز ، ونادى كخطوة أولى نحو تحقيق مشكلات العمل بأن تتدخل الدولة لضمان تحسين الاسكان ، وتعميم التعليم، وتحقيق العمالة الكاملة للعمال . وفي نفس الوقت كان مقتنعا بأن حركة الإصلاح لن يتوافر لها التحقيق إلا من خلال المناقشة والحوار في ظل الديمقراطية .

ومن الأمور الجديرة بالاهتمام في الفكر الراديكالي الإصلاحي . ذلك الكتاب الذي نشرته فلورا ترستان ( ١٨٠٣م - ١٨٤٤م ) بعنوان « الاتحاد العالمي» تضمن أول مشروع نشر عن دولية عمالية يضم عمال العالم أجمع .

وكانت فكرة « فلورا ترستان » في ذاتها بسيطة ولكنها لم تكن سهلة التنفيذ ، فقد كان إقترحها أن يسهم كل عامل في فرنسا وفي أي بلد آخر يمكن إقناعه بالفكرة بمبلغ صغير سنويا في رصيد يستعمل في تكوين رأسمال يكفي لتحرير الطبقة العاملة من وضعها للتدنى . ولا يستخدم هذا الرصيد في الإنتاج التعاوني ، بل في إنشاء « قصور العمال » في كل مدينة . وكان المقصود بهذه القصور أن تكون مدارس ومستشفيات للمرضى

---

Ibid. p. 114 .

(١)

وملاجه للمعجزة والمسنين . ومراكز ثقافة للعمال ، وكان الهدف من المشروع جمع كلمة العمال ومنحهم الأمن والاستقلال الذى يجعل فى وسعهم تحسين حالتهم الاقتصادية .

ولى نهاية الكتاب لخصت بنفسيها اقتراحاتها كما يلى :

١- يتحدد مكانة الطبقة العاملة ودعم الاعتراف بها فى المجتمع عن طريق الاتحاد الوثيق فيما بينها .

٢- العمل على تمثيل الطبقة العاملة امام الأمة بأشخاص يدافعون عنها يختارهم اتحاد العمال . وينفع أجورهم . حتى يتأكد تماما أن لهذه الطبقة حقها فى الوجود ، وعلى أن تقبل الطبقات الأخرى هذا الحق .

٣- الاحتجاج بأسم هذا الحق ، ضد كل اعتداء أو امتياز .

٤- تحقيق الاعتراف بحق العامل اليدوى فى أن يملك شيئا . ( إن فى فرنسا ٢٥ مليون من العمال لا يملكون سوى أيديهم ) .

٥- تحقيق الاعتراف بمشروعية حق العمل ، للجميع - رجالا ونساء - على النساء .

٦- بحث لمكانيات « تنظيم العمل » فى إطار الدولة الاجتماعية القائمة .

٧- انشاء « قصور اتحاد العمال » فى كل مقاطعة يتلقى فيها أطفال العمال تعليما ذهنيا وفنيا ، ويقيم فيما العمال والعاملات الذين أصيبوا فى العمل والمرضى والمسنون .

٨- العمل على الاعتراف بالحاجة إلى منح نساء الشعب تربية اخلاقية وذهنية حتى يصبحن من لحد العوامل فى رفع للمستوى الأخلاقى بين رجال الشعب .

٩- العمل على الاعتراف بالمساواة في الحقوق من ناحية المبدأ بين الرجال والنساء على أساس أن ذلك هو السبيل الوحيد لتحقيق الوحدة البشرية .  
الواقع أن « فلورا ترسيقان » حاولت نشر أفكارها والدعوة إليها بشكل عملي فقامت ، واتصلت باتحادات العمل وأنديتهم بأمل الحصول على مساعدتهم ، ولكنها أصيبت بحمى التيفود وتوفيت في الحادية والأربعين من عمرها . ومات مشروعها مع موتها (١) .

بعد ذلك نجد « لويس بلان » (١٨١١م - ١٨٨٢م ) يتناول تحليلًا لمعامل الصراع وأشكاله في المجتمعات الصناعية ، يبحث من خلاله إيجاد حلول لمشاكل العمال . ويحدد مظاهر الصراع بشكل محدد في « صراع المنتجين فيما بينهم للسيطرة على السوق ، وصراع العمال فيما بينهم للحصول على عمل ، وصراع العامل ضد المستغلين لجهوده من أصحاب رؤوس الأموال » ، وفي النهاية يحدد « لويس بلان » فريقين المنتصرين وهم الذين يملكون المصانع والآلات من أصحاب رؤوس الأموال .

وفي رأيه أنه لا وجوب قطعيًا لأن يقوم تنظيم العمل على فقر العمال لأصحاب الأجور المتواضعة ، ولا على المنافسة . بل يجب أن يقوم على الجمعية العامة على فقر العمال . وعلى واجب الدولة في تهيئة المصانع القومية وإعداد ما يلزمها من معدات ، وأول مهمة لهذه المصانع هي تصفية المصانع الخاصة ، إنشاء مصنع مركزي لتنسيق العمل بين مختلف المصانع الأخرى . وفي نفس الوقت تقوم الدولة بدور صاحب بنك لتوزيع المنتجات (٢) .

---

Ibid . p. p. 185-187.

(١)

(٢) فرانسوا باريه : تاريخ العمل ، ترجمة غنيم عيدين . الدار القومية للطباعة والنشر . القاهرة ( بدون تاريخ ) ص ٦٨ - ٦٩ .

ولعل كتاب رأس المال لـ « كارل ماركس » ( ١٨١٨ م - ١٨٨٢ م ) الذى هو من أهم مؤلفاته يعد أحد المصادر المرجعية فى سلسلة الفكر المناهضة للرأسمالية نشر الجزء الأول فى عام ١٨٦٧ ، ثم قام « لنجلز » بإصدار الجزءين الثانى والثالث فى عامى ( ١٨٨٥ ، ١٨٩٥ ) على التوالى بعد موت المؤلف وكما فعل معظم الكتاب الذين تقيمونه . يعزو ماركس القيمة الاقتصادية للسلع إلى مقدار العمل المبذول فى إنتاجها . وهذا جوهر نظرية «ريكاردو» وكل ما أضافه « ماركس » قوله : إنه لكى يتسنى إنتاج القيمة يجب أن يكون العمل ضروريا من الوجهة الاجتماعية ، بمعنى أن ما ينتجه أن يكون ذا نفع لفرد ما .

إن النظرية الاقتصادية التى صاغها « ماركس » فى كتابه رأس المال « تكاد كلها أن تكون كلاسيكية النزعة . وإن أمش تلك الكشف اتباع « سميث و ريكاردو » فضلا عن الاشتراكيين أنفسهم . فالواقع أنهم لم يستخدموا فرضا لم يرسم الكتاب الكلاسيكيون خطوطه الرئيسية ، وهو ( أى ماركس ) يمثّلهم طريقة التعليل قائمة على الاستنباط من الفروض البسيطة نسبيا ، فإذا كانت نظريته خاطئة - وقد كشف الحقائق زيفها - أو إذا كانت طريقته لاتؤدى إلى نتائج لايمكن احتمالها ، فإن الأمر ذاته فى الحالتين ينطبق على كتاب « المدرسة الكلاسيكية » ومن وجهة نظر « كول » أن ماركس كان من الاقتصاديين الكلاسيكيين والفارق الوحيد بينهم وبينه أن منطقهم أصبح سلاحا للهجوم على الرأسمالية بدلا من الدفاع عنها .

وفى تصورى أن مشكلات العمل التى صاحبت التطور التكنولوجى لمرحلة التنزيك للمتوسط كان لها ردود فعل على الاتجاهات النظرية للمفكرين الاجتماعيين الذين تأثروا بالأوضاع الاجتماعية لمشكلات العمل . والخطوط

الرئيسية الواضحة حول الأيديولوجية الفكرية لهؤلاء المفكرين هي الاشتراكية مقابل الأيديولوجية للنزب الحر ومغالاة الليبرالية في علاقات العمل . والواقع أن المجهود المشترك لهؤلاء المفكرين كان يسعى إلى تنظيم عائد العمل ، وبالرغم من اختلاف الأساليب نحو الهدف ، فليس غريبا أن يقيم هؤلاء أنكارهم على البرهنة في البحث الفعلى الذى يستمد مقوماته من تاريخ مجتمعاتهم ووقائعهم فى هذا التاريخ .

### الاتجاه الثانى : الدراسات التطبيقية

النقطة الجديدة بالاهتمام فى الدراسات العقلية فى المجتمع الصناعى أنها جاءت فى مرحلة لاحقة بعد أن تناولها فى البداية المفكرون والمصلحون الاجتماعيون فى شكل دراسات نظرية .

ومن الدراسات العقلية المبكرة فى هذا المجال تلك التى قام بها الطبيب «ثاكرا» بين عمال اقليم « وست وودنج » بيور كنهم ولانكشير بإنجلترا ، واستعان فيها بطلابه لدراسته التى تناولت أصحاب الأعمال والمديرين والمشرفين والعمال فى أغلب المهن ، وحصل على قوائم إحصائية تبين النواحي للمهنية ومخاطرها على صحة العمال ، ونشر « ثاكرا » نتيجة أعماله هذه فى مؤلف يقع فى مائتين وعشرين صفحة . وذلك فى عام ١٨٢٩ م . تحت عنوان « آثار الفنون والمهن والحرف الرئيسية والحالة الاجتماعية والعادات على الصحة والعمر ، مع اقتراحات لازالة العوامل للمهنية للمرض والمقصرة للأعمار » <sup>(١)</sup> وفى عام ١٨٥٥ نشر « فريدريك لوبلى Fredric leplay » ( ١٨٠٦ - ١٨٨٢ ) فى فرنسا دراسته عن العمال الأوربيين التى استغرقت حوالى ٢٠

---

(١) دونالد منتز . الرعاية الصحية فى الصناع ، ترجمة عبد الرحمن الحاروتى ، دار الكوندك ( ١٩٦١ ) ص ٥١-٥٢ .

علما جمع فيها كثيرا من البيانات عن مصادر الدخل والانفاق ونظام المعيشة من آلاف الأسر ، وفي عام ١٨٦٤ نشر كتابا جديدا تحت عنوان : الإصلاح الاجتماعي في فرنسا ، تقدم فيه بمقترحات عملية لعلاج الأوضاع السيئة للمعالم الفرنسيين .

والملاحظ أن لوبلاي- شأنه شأن كوست كان تلميذا في مدرسة البوليتيكنيك Ecole Polytechnique وتأثر في شبابه باتباع سان سيمون، لقد كان لوبلاي كاثوليكي مخلصا نموذجا بنزعة محافظة عميقة إلى أبعد الحدود، ويبدو ذلك واضحا في اعتباره بأن الوصايا العشر تمثل المعايير التي في ضوئها يمكن الحكم على الظروف الاجتماعية بأنها سليمة جدية بالاحترام ولو سيئة تستحق الإدانة. كذلك يذهب لوبلاي إلى ضرورة إعادة تدعيم السلطة داخل الأسرة والصنع بالدولة. أما الدين فإنه يمثل بالنسبة إليه للضرورة المطلقة للحفاظ على النظام، ونتيجة لذلك كله أصبح لوبلاي أحد مستشاري نابليون الثالث، مما دفعه إلى تخصيص حيز كبير مسن مؤلفاته لمعالجة قضية الإصلاح الاجتماعي المحافظ، ومن أهم هذه المؤلفات الإصلاح الاجتماعي في فرنسا ١٨٦٤ وتنظيم الأسر ١٨٧١ وتنظيم العمل ١٨٧٠ ودمتور أساس للإنسانية ١٨٨١ ، فضلا عن ذلك فقد كان للوبلاي الفضل الكبير في نشأة البحوث السوسولوجية المونتجرافية ( الوصفية ) وهي البحوث التي تطورت الآن وأصبحت تقرر باسم المسرح الاجتماعي.

وتعد أسرة الطبقة العاملة هي وحدة البحث الأساسية عند لوبلاي، لذلك نجده يحلل ميزانية الطبقة العاملة تحليلا منظما بوصفها تعبيراً كمياً عن كل جوانب حياة أسر الطبقة العاملة، وبالإضافة إلى البحث الدقيق للمستفيض الذي أجراه لوبلاي على ميزانية الأسرة العمالية، فإن دراساته الوصفية قسدت

اهتمت بتناول الظروف العامة للبيئة الطبيعية التي تعيش في ظلها الأسرة العمالية، الموقع الجغرافي الذي يحدد نمط عمل الناس، وطبيعة التنظيم الاقتصادي الذي يؤثر على حياة الأسرة وبالتالي على حياة المجتمع، ولقد عرض لوبلاي نتائج بحوثه في مؤلفه الشهير " العمال الأوروبيون " الذي نشره في سنة ١٨٥٥، ذلك الكتاب الذي تم إنجازه بفضل نصيحة أسراها إليه أراجو Arago أحد كبار الموظفين الفرنسيين، أما نتائج البحوث التي أجريت بعد ذلك تحت إشراف لوبلاي فقد نشرت عام ١٨٥٧ في كتاب " عمال العالمين " وهو كتاب يتضمن مجموعة من الدراسات تتناول الأسر العمالية الأمريكية بالإضافة إلى تلك التي تتناول الأسر العمالية الأوروبية (١).

لقد ألمح لوبلاي الفرق الشاسع بين الشرق والغرب وبين مفاهيم الأسر المؤسسة على النظام الأبوي والشخصي، لقد حاول اتباع لوبلاي تطوير هذا النوع من البحوث للإصلاح الاجتماعي ولفت الأنظار إلى أهمية المسح الاجتماعي (٢).

وفي إنجلترا قام « تشارلز بوث Charles Booth » ( ١٨٤٠م - ١٩١٦م ) بدراسة العلاقات للتبالة بين الصناعة والمجتمع ، ويعتبر « بوث » من اتباع «لوبلى » وقد بدأ دراسته عام ١٨٨٦ . واختار لها الجانب الشرقى من مدينة لندن ، ووصف الظروف العامة التى فيها الطبقات وخاصة الطبقات العمالية ، واستعان بعدد كبير من الباحثين منهم « مسز ويب » ، ونشر الجزء الأول فى هذه الدراسة عام ١٩٨٢م ، والجزء الآخر عام ١٨٩٧ .

(١) هانز موس، المفكر الاجتماعي نظره تاريخية عالمية، ترجمة السيد الحسن، ومهينة سلطان، سلسلة علم الاجتماع المعاصر، الطبعة العامة ١٩٨١، ص ٣٧-

(٢) Philipp Perier, Le Play and his owners, international Social Science Journal unesco. 1989pp 343.

وفى دراسة مسحية اشرف عليها : ماكس فيبر ، فى إحدى مصانع النسيج فى ألمانيا عام ١٨٩٠ وكان يهدف منها استكشاف مدى ملائمة أدوات البحث الميكولوجى فى دراسة العمل الصناعى على نطاق واسع ، كما اهتم بربط المعلومات التى توصل إليها عن طريق استبيان صمم لهذا الغرض بالمعلومات التى تنطوى عليها مجالات للصنع ، واستخدامها فى تحليل ما يتوصل إليه عن طريق للملاحظة المباشرة للعمال فى المصنع .

ولقد كشفت هذه الدراسة عن مشكلتين هامتين :

أولاً : علاقة الصناعة الكبرى على شخصية الفرد ومستقبله للمهنة .

ثانياً : اثر الصناعة ذاتها فى اتجاهات نموها وتطورها بالخلفية المنصرية والثقافية والاجتماعية للعمال الصناعيين ، معنى ذلك ان ماكس فيبر قد اهتم بما سببته به رجال الاجتماع الصناعى فى وقتنا الحاضر وهو ما يسمى بالتحليل التنظيمى الداخلى والتحليل التنظيمى الخارجى ، لما الأول فيذكر على البناء الداخلى للتنظيمات الصناعية ، والثانى يبحث اثر الصناعة فى المجتمع ، وكلا النوعين من التحليل التنظيمى يبنى منظورا شاملا يمكن من خلاله إدراك المشكلات التنظيمية والمجتمعية الأساسية بين للمصنع والمجتمع (١) .

لقد أتت هذه الدراسة إلى تحول اتجاهات الباحثين إلى دراسة البناء التنظيمى للمصنع والمجتمع الخارجى ، وهو ما قام به : بول كيلوج Paul Kellogg ، فى مدينة بتسبرج والتى نشرها فى عام ١٩١٤ وجاءت عينة دراسية على العمال الذين يشتغلون فى صناعة الصلب . سواء داخل المصانع (١) محمد محمد على : للفكرين الاجتماعيين . دار النهضة العربية (١٩٨٢) ص ٢٤٢ . ٢٤٢

أو خارجها . فاشتملت دراسته على بيانات عن ظروف العمل كعدد ساعات العمل التى يشغلها العمال ، والأجور ، وإصابات العمل ، وعلى بيانات عن أحوال العمال الأسرية والمعيشية ، والترفيهية . ولم يكتفِ كيلوج ، بدراسة أحوال العمال الصناعيين . ولكنه اتجه إلى دراسة للتوسع العمرانى فى مدينة « بتسبرج » ومحاولة التعرف على أنماط الحياة السائدة فى المدينة الصناعية . ومدى التخلّف القائم بين التقدم التكنولوجى والتغير فى جوانب الحياة الإجتماعية (٨) .

ومن الأعمال التى اتخذت طابعا انثروبولوجيا دراسة مستشار الأعمال «ويتنج وليمز Whiting Williams» ، التى قام بها فى بداية عام ١٩٢٠ . واستهدف منها معرفة الحياة الحقيقية للعمال وسلوكهم الاجتماعى فى الصناعة فاشتغل عاملا فى أحد مناجم الفحم ، ثم كدر تجربته فى مصانع ألمانيا وبريطانيا ، ونشر ملاحظاته فى كتاب نشره بعنوان ماذا يدور فى ذهن العامل ؟ ( What's on the Worker's Mind ? ) وتناول الكتاب عوامل النزاع بين الإدارة والعمال ، وأرجع أسباب هذا النزاع إلى جهل العمال بخطط وأهداف صاحب العمل ، وأيضا جهل أصحاب الأعمال باحتياجات العمال الحقيقيين .

ولقد فسر « وليمز » أن تصرفات الناس تنبع من مشاعرهم أكثر مما تنبع من أفكارهم للمنطقية ، وبين أن المبدعين يمتصون على تفكيرهم الخاص أكثر من ميلهم إلى الاعتماد على محاولة فهم الطبيعة الحقيقية لمشاعر موظفيهم ، هؤلاء الذين يشعرون بأملهم ومخاوفهم وأوجه ولائهم ، أن تجاهل هذه للمشاعر ، وهذا التجاهل له مغزاه السلبي على العلاقة بين الإدارة وسلوك العمال وتصرفاتهم .

---

(٨) عبد الحميد لطفى : علم الاجتماع - دار المعارف ، القاهرة - (١٩٧٦) .

والواضح ان الدراسات السابقة جاءت معظم نتائجها انطباعية بانطباع الباحثين عن شواهدهم ، فلم يكن لهم منهجا متفقاً عليه او تصورات نظرية ينطلقون منها ، ومع ذلك تأتي اهميتها كبنية تمهيدية للمرحلة العلمية المنظمة ، التي جاءت من خلال التجربة التي اجراها « التون مايو » وجهاز بحثه فيما بين ١٩٢٧ م - ١٩٣٢ م ذلك بفحص اثار ظروف العمل المختلفة على طاقة العامل الانتاجية وسجلوا ملاحظاتهم التفصيلية عن مجموعات متعددة من العمال لفترة طويلة من الزمن . واخيرا نشروا عددا من الكتب الهامة لخصوا فيها ما توصلوا اليه . وما زالت هذه الكتب تمثل لب العلاقات الإنسانية في منظمات العمل الصناعي .<sup>(١)</sup>

ومع كل ذلك ظلت هناك فجوة في الدراسات علم اجتماع العمل الصناعي نستطيع ان نحددها في نقطتين الاولى : علاقة التحديث الصناعي بالبناء الكلي للمجتمعات ، الثانية : ماذا نعرف عن ما بعد التحديث او ما بعد الصناعية .

---

(١) Saltonstall, R., Human Relations In Administration . Mc Graw-Hill (1) Book, Co. Inc. N.Y. 1959 . pp. 56 -57 .

## التحديث وما بعد التصنيع

### أولا - التحديث :

ظلت قضايا التصنيع في فترة التحول شاغلة للمصلحين الاجتماعيين والصحفيين والسياسيين ، والمؤسسات الأكاديمية لإيجاد توازن في المجتمع الصناعي بين الرأسمالية والطبقة العاملة ، ولقد حاول علماء الاجتماع مناقشة هذه القضايا بشكل جزئي دون تصور شمولي لأبعادها في إطار البناء الشمولي للمجتمع .

إن قضية تحول المجتمعات نحو التصنيع تعني التحول من الأساليب التقليدية بكل قِيمها إلى التحديث بقيمة المفكرة التي تهيئ لها المجتمعات آليات هذا التغيير من تعليم وتدريب وإيديولوجيات ، ونظم سياسية واقتصادية . إن النظرة للثانية في مؤلفات علم اجتماع العمل الغربي ، نجد تهيئاً لملاحة التصنيع بالتنمية بالرغم أن هناك إشارات لهذه القضية في أعمال « نوركايم » وفيبر ولبندر وإيزنشتان وبيتراس وميل وريمين وفرانك ونيت وغيرهم الكثير .

لقد جاءت إشارات هؤلاء العلماء إلى أبعاد التحول الصناعي أو التحديث في ضوء البناء الاجتماعي وقِيمه ، ونستطيع أن نلمح هذا التفسير عند أميل دوركايم Emil Durkheim في كتابه تقسيم العمل في المجتمع الذي نشره عام ١٨٩٣ م ، وفي هذا الكتاب يشير إلى نمطين أساسيين من المجتمعات : التقليدي ، والحديث ، وهما يتميزان بشكلين مختلفين من التماسك بين أعضائهما ، فأعضاء المجتمع التقليدي ينجزون للهمم المحددة للمجتمع

الزراعي البسيط المبني على مجموعة من العائلات والقبائل ، وفي مثل هذه المجتمعات يبدو التشابه في المعتقدات والعادات والتقاليد ، ويطلق « دوركايم » على هذا الشكل من التماسك بالتضامن الميكانيكي فهو ميكانيكي لأن المجموعات المستقلة متشابهة كثيراً فيما بينها .

إن التشابه بين المجموعات ضمن المجتمع التقليدي لا يعني أن هذه المجموعات تعتمد بشدة إحداها على الأخرى ، بل يعني العكس تماماً ، فكل مجموعة رغم شبهها لكل المجموعات الأخرى ، هي نسبياً مكتفية لذاتها ، حيث أن أعضائها يقومون بكل ما تتطلبه عمليات الزراعة ، والتنشئة الاجتماعية والتوجيه الاجتماعي ، و عملية الدفاع ، ويعتبر كثر فإن تقسيم العمل مقيد ضمن قدرات البناء الاجتماعي لكل مجموعة .

وبالتالي تصبح كل مجموعة نسفاً ضمن المجتمع الأكبر . ولذلك يطلق « دوركايم » على مثل هذا المجتمع بالمجتمع الجزئي Segmental Society .

وبالنسبة للمجتمع الحديث . يذهب « دوركايم » إلى وصفه بأنه أكثر تعقيداً وانتماءً ويتمصف بالتماسك الذي يسميه بالتماسك العضوي ، حيث إن كل جزء يشبه عضواً من أعضاء الكائن الحي متخصص وظيفياً ، ويعتمد على باقي الأجزاء ، كذلك يحدث التمايز الاجتماعي عندما يخلق الناس مؤسسات متخصصة للتعامل مع بعض الحاجات الاجتماعية الخاصة ( الدينية ، الاقتصادية ، السياسية ، التعليمية ... وغيرها ) . وبهذه الطريقة يوجد للمجتمع الحديث .

معنى هذا أن النظام الحديث ، خلق نمطاً جديداً من الأخلاقيات ، ونظاماً لقواعد السلوك ، وهذه القواعد الاجتماعية أقل صرامة من تلك الموجودة في

الزراعى البسيط المبني على مجموعة من العائلات والقبائل ، وفى مثل هذه المجتمعات يبدو التشابه فى المعتقدات والعادات والتقاليد ، ويطلق « دوركايم » على هذا الشكل من التماسك بالتضامن الميكانيكى فهو ميكانيكى لأن للمجموعات المستقلة متشابهة كثيراً فيما بينها .

إن التشابه بين المجموعات ضمن المجتمع التقليدى لا يعنى أن هذه المجموعات تعتمد بشدة إحداها على الأخرى ، بل يعنى العكس تماماً ، فكل مجموعة رغم شبهها لكل المجموعات الأخرى ، هى نسبياً مكتفية ذاتياً ، حيث أن أعضائها يقومون بكل ما تتطلبه عمليات الزراعة ، والتنشئة الإجتماعية والتوجيه الإجتماعى ، و عملية الدفاع ، ويتميز آخر فإن تقسيم العمل مقيد ضمن قدرات البناء الإجتماعى لكل مجموعة .

وبالتالى تصبح كل مجموعة نسفاً ضمن المجتمع الأكبر . ولذلك يطلق « دور كايم » على مثل هذا المجتمع بالمجتمع للجزء Segmental Society .

وبالنسبة للمجتمع الحديث . يذهب « دور كايم » إلى وصفه بأنه أكثر تعقيداً وانتمالاً ويتصف بالتماسك الذى يسميه بالتماسك العضوى ، حيث أن كل جزء يشبه عضواً من أعضاء الكائن الحي متخصص وظيفياً ، ويعتمد على باقى الأجزاء ، كذلك يحدث التمايز الإجتماعى عندما يخلق الناس مؤسسات متخصصة للتعامل مع بعض الحاجات الإجتماعية الخاصة ( الدينية ، الإقتصادية ، السياسية ، التعليمية ... وغيرها ) . وبهذه الطريقة يوجد المجتمع الحديث .

معنى هذا أن النظام الحديث ، خلق نمطاً جديداً من الاخلاقيات ، ونظاما لقواعد السلوك ، وهذه القواعد الإجتماعية أقل صرامة من تلك الموجودة فى

للمجتمع التقليدي ، طالما أنها تعمل كنيل لنشاطات إجتماعية توسع وأكثر تعمقاً.

وهذا يعنى أن الفرد الحديث يملك قدراً أكبر من حرية الفعل لمخل الإطار العام للمقيود الأخلاقية . وعلى كل حال يعتقد «دوركاي» أن ذلك يحمل لكاراً كلفية للمجتمع ، إنا ما خرجت رغبات الفرد وطموحاته عن حدود القانون الأخلاقى فى العام .

وخلافاً لتحليل «دوركاي» يدعم «فيبر» فرضياته بالتغير من التقليدية إلى التحديث ، وتطور الرأسمالية من خلال التنظيم الإشرافى وإيجاد الربح المستمر . وتراكم رأس المال . كما يعتقد « فيبر » أن الإهتمامات الدينية التى يشترك فيها البروتستانت فى كافة أوربا الغربية ساعدت على إيجاد أخلاقية للعمل تنسجم مع روح الرأسمالية ، مما أدى إلى تطور للمجتمع الرأسمالى الحديث فى الغرب .

ربما يكون الموضوع للمركزى فى كافة مؤلفات « فيبر » هو اعتقاده بأن المجتمع الغربى جاء تطوره بزيادة لقراءه الذين اهتموا بمبادئ الرشداية ، والقليل منهم يتبعون العادات الموروثة لى التقليدية .

وهكذا نجد أن « فيبر » يتفق مع « دور كايم » فى التمييز بين المجتمع التقليدى ، والمجتمع الحديث . إلا أن أهم مظاهر هذا الاتفاق يبدو فيما قدماه من أسس فى نظرية التحديث مقابل التقليدية .

لواقع أن هذه النظرية وجدت تطوراً على أيدى عدد من علماء الاجتماع فى بداية الستينات ، وقد أكد هؤلاء العلماء على القيم والأعراف التى تؤثر فى هذين النمطين من المجتمعات فى انظمتها الإقتصادية ، وعلى سهيل المثال

ينص « باور Baur » ان التحول من العلاقات الاقتصادية المحدودة للمجتمع التقليدي الى المؤسسات الاقتصادية المعقدة في المجتمع الحديث يعتمد على تغير سابق في قيم ومواقف واعراف الإنجاز الاقتصادي ، كما أن التقدم يعتمد على القدرات ، والمواقف البشرية ، وعلى المؤسسات والترتيبات الاجتماعية والسياسية المستمدة منها ، وعلى التجربة التاريخية ، والاتصال بالعالم الخارجي ، وفرجح السوق ، والموارد الطبيعية .

إنّ فالتحديث يعتمد على استبدال القيم التقليدية البدائية بقيم حديثة .

ففي المجتمع التقليدي يمكن ملاحظة ثلاث سمات أساسية .

أولاً : أن الناس متمسكون بالماضي ، ويفتقرون القدرة في التكيف الثقافي مع المتغيرات الجديدة .

ثانياً : أن نظام القرابة هو الإطار المرجعي الحاسم لكافة الممارسات الاجتماعية والسياسية والاقتصادية .

ثالثاً : يتميز أعضاء المجتمع التقليدي بنظرة خرافية وقدرية الى العالم<sup>(1)</sup>.

وعلى نقض المجتمع التقليدي ، فالمجتمع الحديث يحمل خصائص مختلفة تماماً ، يمكن إيجازها في نقاط هي :

أ - أنه مجتمع لا يعاني من الثقافة التقليدية بقدر تجاوزها من أجل التقدم .

ب - ضعف التأثير القرابي بسبب الإنتقال الجغرافي والهجرة النخلية نحو مراكز العمل الجديدة .

---

(1) Webster Andrew., Op. Cit., p.p. 41 - 43 .

جـ - إن عملية الإنجاز هي التي تحدد المكانة الاجتماعية والإقتصادية للعمل .

ويتبنى « ليرنر » نظرة إجتماعية سيكولوجية مشابهة ، ليفسر التحول من المجتمع التقليدي إلى المجتمع الحديث . ويعتقد بوجود مجتمع انتقالي تسمى Empathetic Society . ويعنى بذلك المجتمع الذى يريد التحديث مع الوضع فى الاعتبار إعادة التكيف لإشباع حاجته خلال فترة قصيرة ، والقدرة على القيام بألوار جديدة ، واتجاه سياسى يشجع على المشاركة .

الملاحظ أن وصف « ليرنر » للمجتمع التقليدي يشبه ملاحظة «توركاي» حول التضامن الليكانيكى ، ومن وجهة نظر « ليرنر » أن للمجتمع التقليدي لا يؤمن بالمشاركة ، فهو يقسم الناس عن طريق القرابة الى مجتمعات معزولة ومضاه عن المركز ، وهو يلتفت الى روابط التعاون للتبادل ، وأن طموح الناس محدود بحدودهم الجغرافية .

الشئ الذى يبدو أن مفهوم « ليرنر » عن التحديث يختلف عن مفهوم للمجتمع التقليدي والحديث . حيث يحاول أن يحدد مرحلة طارئة وهي للمجتمع الإنتقالي . كنموذج لمرحلة أكثر تعقيداً ، وهو المجتمع الصناعى الذى انطلق من تراكم واستثمار رأس المال ، وتنظيم العمل <sup>(1)</sup> .

كما جاءت للجوانب الحاسمة للتحديث كما يحددها « نيبست Nibest » فى مفاهيم علم اجتماع العمل متضمنة ، ظروف العمل ، تحول الملكية ، المدنية الصناعية ، التكنولوجيا ، نسق المصنع . ولكن هذا لا يعنى أن عملية التحديث كانت لها توابع من إزمات ومشكلات اجتماعية فرضت نفسها على أصحاب الفكر الاجتماعى بمختلف تخصصاتهم وأيديولوجياتهم بحثاً فى

---

(1) Ibid pp 61 - 63.

تشخيص الأزمات ، وإيجاد حلول للمشكلات (١) .

والواضح أن من بين هذه الاهتمامات ظروف الطبقة العاملة ، ويحدد نهجها تفسيراته الخاصة بالتصنيع والتحديث ، فيحاول تأثيره على التقاليد ، وقيم المجتمعات ، والمكانة ، والأنوار ، كما حاول « إنكلز » وضع سمات لعملية التحديث يمكن فهمها على أساس أنها تحوى ثلاث أوجه أساسية هي :

١ - التحديث الاقتصادي ، والتحديث السياسى ، والتحديث الأيديولوجى .

ويستطرد « إنكلز » فى وصف السلوك الإجتماعى فى ضوء التحديث فيجده بالمشاركة الإجتماعية الفعالة فى الحقوق والواجبات ، وضوابط تقسيم العمل فى التنظيم ، والمشاركة السياسية والدافعية على التحديث والإبتكار (٢) .

إن النظرة المتأينة لتاريخ تطور التصنيع فى الغرب لم يعد شيئاً فريداً من نوعه كما اعتقد « فيبر » ، وإنما كبرنامج عمل للتنمية فى العالم ، وكما أدعى مؤسس نظرية التحديث « إيزنشتات Eisenstat » أن التحديث من الناحية التاريخية ، هو عملية التحول نحو تلك الأنماط من الأنظمة الإجتماعية والإقتصادية والسياسية التى تطورت فى أوروبا الغربية ، وأمريكا الشمالية بين القرنين السابع عشر ، والتاسع عشر (٣) .

إن نظريات التحديث الغربية تركز على المحاكاة عن طريق الإتصال والإحتكاك ، فالتنمية بمعنى التحديث ليست عملية تطويرية ، وإنما هى عملية محاكاة وانتشار لأنماط ونظم جديدة من الدول المتقدمة إلى الدول المتخلفة ،

---

(1) Berg Ivar : Industrial sociology ., Prentice - Hall, Inc. N. J. 1979 . P. 6 .

(2) Webster Andrew PP. 41 - 43 .

فالتحديث كما يقول اتباع نظريات التنمية تنتشر من المراكز الى المناطق المحيطة أو المجاورة ، وإن أساس هذا الانتشار هو التحضر والتصنيع . واتخذ بالتحضر هنا للسلوك الاجتماعي للتلازم مع عملية التصنيع .

ومن هذا يتضح أن فكرة التحديث الحضارى ترتبط فى نظر أغلب علماء الغرب بفكرة الصناعة الغربية على المجتمعات التقليدية أو ما يطلق عليها أحيانا بالدول المتخلفة أو النامية أو التابعة أو العالم الثالث ، وهى مسميات تطلق على بلدان آسيا وإفريقيا وأمريكا اللاتينية ، وهى البلدان التى سبق استعمارها أو كانت شبه مستعمرة وما زالت تعاني التخلف فى بنائها الإقتصادى والاجتماعى والسياسى .

وعموماً نعود الى مفهوم التحديث كمصطلح سوسيولوجى فنجد أنه يعنى استعارة النظم الغربية وأحلالها محل النظم للمتخلفة السائدة داخل دول العالم الباحث عن التنمية .

ونستطيع القول أن معظم دول العالم الثالث تحاول مواجهة مشكلاتها بالأخذ بأسباب التصنيع ، ومن الطبيعى أن تختلف دوافع التصنيع من دولة لأخرى حسب ظروف مشاكلها الاقتصادية والاجتماعية التى تحاول التغلب عليها ، ويبدو أن هناك ثلاثة أهداف أساسية تسعى هذه الدول الى تحقيقها من خلال التصنيع وهى :

لأولاً : رفع مستوى معيشة السكان .

ثانياً : زيادة نصيب الفرد من الدخل القومى .

ثالثاً : تحسين ميزان المدفوعات .

وهناك أيضاً من الأهداف أخرى للتصنيع ولكنها أقل انتشاراً أو وضوحاً :

من ذلك الإرتفاع بمكانة الدولة داخل النظام العالمى وذلك بإيجاد اقتصاد صناعى ، غير أن التصنيع الذى يستهدف رفع مكانة الدولة داخل النظام العالمى قد ينطوى على مخاطر بسبب تعرضه للظروف السياسية المتغيرة وتجاهله لبعض التغيرات الاقتصادية الهامة ، مما يؤدى فى بعض الأحيان إلى أعمال القطاعات الإنتاجية الأساسية بما ينطوى عليه من مزايا كبيرة .

وحيثما تنتظر بعض شعوب دول العالم الثالث إلى الدول المتقدمة نجد التصنيع يمثل جانباً هاماً تعتمد عليه فى اقتصادياتها حتى يبدو فى نظرها أنه هو وحده مصدر الثراء والقوة والهيمنة الدولية ، لذلك قد لا تندفع حين تجد هذه الدول تأخذ بأساليب التصنيع دون تحديث مواردها البشرية ومؤسساتها الاقتصادية والسياسية والتعليمية (١) .

لقد أصبحت الشركات متعددة الجنسيات حقيقة لا يمكن تجاهلها ، خاصة التى تكتلت فى عمليات الإنتاج وتسويقه فى أكثر من دولة واحدة ، ويعرف جيلبن Gilpin هذه الشركات بتلك التى تمتد فيها الملكية والإدارة والإنتاج والتسويق إلى تشريعات وطنية عديدة (٢) . على أية حال فإن موضوع التصنيع والتنمية والتبعية للشركات المتعددة الجنسيات لم يشغل بال علماء الاجتماع الصناعى بقدر ما شغل علماء اجتماع التنمية خاصة وأن الشركات المتعددة الجنسيات هى نموذج لقوانين التطور الرأسمالى المقابل للنظام الاشتراكى - سابقاً - القائم على الملكية العامة للدولة .

وفى العادة تتحكم هذه الشركات العملاقة بتوزيع تكنولوجيا التصنيع

(١) الآن منتجوى : التصنيع فى الدول النامية ، ترجمة السيد الحسنى ، (١٩٨٢) ، ص ٨٢ ، ٨٤ .

(٢) محمد السيد سعيد : الشركات متعددة الجنسية ، الهيئة المصرية العامة للكتاب ، ١٩٧٨ ، ص ٢٠ .

سواء من خلال حجب أسرار المعرفة التكنولوجية عن الوطنيين في البلد الذي تتعقد الشركات على أرضه - أو من خلال القنوات التي تعرفها التكنولوجيا .

ومن بين هذه القنوات ما يلي :

لأولاً : الاستيراد . من الواضح : أن الآلات والمعدات والتجهيزات والمصانع الجاهزة ( في بعض الأحيان ) والكثير من السلع الاستهلاكية التي تحصل عليها الدول النامية من الخارج ، تتجسد فيها إلى حد بعيد التكنولوجيا التي أنتجتها الدول الأخرى ، أي الدول الأجنبية .

ويعني التجسد التكنولوجي في المشاريع الأجنبية لاختراع الشركات للمعرفة التكنولوجية ، بسبب تكامل عملية للمشروع نظرياً وتطبيقياً وهندسياً وتطويرياً من داخل الكواليس السرية للشركة أو في مراكزها في وطنها الأصلي .

واتسع المجال لدى بعض الدول النامية النفطية إلى استعجال إنشاء مشاريع التنمية وتحقيق الغزوات واسعة من خلال تسلم المشروع كاملاً من قبل الشركات الأجنبية وهو ما يسمى ( التسليم بالمفتاح ) .

وهذا يعني انخلاق للمشروع أمام معرفة الخبراء والمهندسين الوطنيين ، وعدم اشتراكهم في تفاصيله الفنية والتطبيقية .

إن الكثير من دول العالم الثالث تأخذ بأسلوب ( التسليم بالمفتاح ) بالنسبة إلى المشاريع الكبيرة التي تقيمها بمساعدة شركة أو طرف أجنبي ، ولعل أهم ما أخذ على هذا الأسلوب من التعامل مع التكنولوجيا الأجنبية أن يعمل على تعميق تبعية الدول النامية لهذه التكنولوجيا المستوردة ، وحرمان الكفاءات الوطنية ، والأيدى العاملة من المشاركة في عملية اكتساب

## التكنولوجيا للمستوردة .

وننتج عن أسلوب ( التسليم بالمفتاح ) أن أصبحت المشاريع الكبرى تنحصر في معظمها إلى الشركات العالمية العملاقة .

وفي ظل هذا التطور والتأثير المباشر للتكنولوجيا على المجتمع ، وكنتيجة للنجاح الذي أصبحت تحققه في دول العالم الثالث فهي لا تسمح لنفسها للتكيف مع طراز الحياة السائدة في هذه الدول بل تحاول صيغ مجموعات وطنية للتكيف مع طرازها الرأسمالي المتمثل في أسلوب الحياة ونوع السلع الاستهلاكية والخدمات الترفيهية بكلمة واحدة أنها تؤسس معها أسلوب حياتها ، ونمط تفكيرها وعلاقتها التي تجذب إلى جانبها شرائح مجتمعية متنوعة وذات علاقة مصلحية معها . وبالتالي فهي تراكم من عوامل التبعية الاستهلاكية المتزايدة في الدول النامية ويؤكد ( سالز مورتانو ) عالم الاقتصاد البرازيلي في كتاب حديث له ، أن هذه التبعية الاستهلاكية المتزايدة في الدول النامية قد أخذت تتجذر في البيئة الانتاجية في هذه الدول . بحيث تحولت إلى التركيز على إنتاج ما يلي الأنماط الاستهلاكية الكمالية التي اكتسبتها بحب الدول النامية ، وعليه فإن التبعية الاستهلاكية الكمالية تعمل على زيادة التبعية الانتاجية ، ولا تخلو التبعية الانتاجية من مغزى سياسى فهي تشكل بذاتها ضغطاً فعالاً على السياسات الدولية المستقلة التي تطمح إلى إستكمال قوام تحررها .

ولعل لأخطر جوانب الرأسمالية الصناعية للعاصرة ، هو التعامل غير المتكافئ مع البلدان النامية والمتخلفة ، فعلى الرغم من تصفية الاستعمار القديم فما زالت البلدان الصناعية حريصة على تأكيد لوائح التبعية التي تربط للمراكز بالأطراف ، وفي ظل التدويل المضطرب للعلاقات الاقتصادية

تواجه البلدان النامية والمتخلفة ما يمكن أن يكون استعماراً جماعياً يمثل السيطرة الكاملة والفعلية لرأس المال للتخطي للقوميات ، ولقد استخدمت العلاقات غير للتكافئة لنقل أعباء الأزمات الدورية والهيكلية إلى البلدان النامية - وذلك من خلال للمفعول التلقائي للقوانين الاقتصادية الموضوعية - من غير حاجة إلى تجبيش الجيوش وتدهيخ المعاهدات<sup>(١)</sup> . ومن ثم ، يجب عدم تجاهل قوتها . ويشير في ذلك « جيرفان » Girvan ، ١٩٧٦ إلى أن جزءاً كبيراً ومترابداً من الانتاج العالمي قد أصبح تحت سيطرة بضع مئات من الشركات للمتعددة الجنسية وعند نهاية هذا القرن يقدر « جيرفان » أن ( ٤٠٠ ) شركة متعددة الجنسيات يمكن أن تسيطر على حوالي ثلثي الأصول للصناعة في كثير من دول العالم ، وقد حدد « جيرفان » توقعاته في ضوء التغيرات الدستورية والقانونية والتوجيهات السياسية في دول السوق الأوروبية المشتركة<sup>(٢)</sup> .

لعل ما يقال عن نشاط الشركات متعددة الجنسيات يقال أيضاً عن آثارها بالنسبة للطبقة العاملة ، وهو الأمر الذي يهدى من دراسة منظمة العمل الدولية عام ١٩٨٧ ، وقد قامت هذه الدراسة على بعدين أساسيين ، الأول يهدف تحليل تأثيرات الشركات متعددة الجنسيات على التشغيل والاستخدام في الدول الصناعية المتقدمة ، وفي العالم الثالث بصفة عامة ، والبعد الثاني فهو شمل دراسة حالات ، أي قطاعات محددة من النشاط الاقتصادي وبلدان معينة من العالم الثالث ، وبالرجوع إلى مجموعة من الدراسات المشار إليها

(١) هنري هسبد جاسم ، تملكات في الحضارة والاختراب ، دار الشؤون الثقافية العامة ، بغداد ، ١٩٨٦ ، ص ٤١ - ٤٥ .

Webster Andrew., op. cit. p, 62 .

(٢)

ضمن ما يسمى ببرنامج التشغيل العالمى يمكن أن نلخص بعض النتائج الهامة التى توصلت إليها هذه الدراسات وذلك على النحو الموضح فى النقاط الواردة أدناه .

١- يؤدى الاختلاف فى طبيعة النشاطات التى تقوم به الشركات المتعددة الجنسية الى التفاوت فى آثارها على التشغيل فى البلدان النامية ، وفى حالة استخدام أساليب تكنولوجية تنصف بكثافة رأس المال يكون الأثر على التشغيل هامشيا أو معنوياً ، أما فى حالة استخدام التكنولوجيا كثيفة العمالة لبعض المراحل الإنتاجية فمن المفترض نظرياً أن نعمل على زيادة التشغيل ، إلا أن النتائج المستخلصة من الحالات المدروسة كانت متناقضة ، وفيما يلى نعرض لبعض الحالات المختارة :

٢- النشاطات المرتبطة بالتعدين والصناعات الاستخراجية ، ويمثل هذا القطاع المجالات التقليدية للإستثمارات الأجنبية المباشرة للشركات متعددة الجنسية ، وهنا نجد أن مساهمة الشركات المذكورة فى خلق فرص جديدة للتشغيل محدودة للغاية فى هذا القطاع ، وفى الجاهون مثلاً . حيث تسيطر الشركات غير الوطنية سيطرة كاملة على قطاع التعدين ، لا تتجاوز حصتها فى التشغيل ٢٪ من اجمالى قوة العمل .

وفى السنغال حيث تسيطر شركتان على إنتاج وصناعة الفوسفات كان معدل نمو التشغيل المباشر بطيئاً جداً ؛ وفى خلال عشر سنوات من أوائل الستينيات وحتى بداية السبعينات ارتفعت قوة العمل الأفريقية فى واحدة من الشركتين المذكورتين من ٢٢٠ عامل الى ٢٣٧ عامل ، كما تقوم الشركتان باستخدام أساليب تكنولوجية حديثة موفرة للعمل ، ولم تحاول إدخال الأساليب كثيفة العمالة فى العمليات التى يمكن استخدامها فيها مثل عمليات

النقل وتداول المعدات المرتبطة بالعمل في المناجم .

خلاصة القول : ان كافة الدراسات والصادر المختلفة لجمعت على أن نشاطات للشركات متعددة الجنسية في هذه القطاعات أثرها سلبية على حجم للتشغيل .

٢- النشاطات المرتبطة بالصناعات التحويلية :- وهنا تعدد النشاطات وتنوع الصناعات المختلفة طبقاً للتكنولوجيا المستخدمة ووفقاً لطبيعة الصناعات التي تقرر الشركات متعددة الجنسية نقلها إلى البلدان النامية ، وفي هذا الخصوص يلاحظ أن الصناعات القائمة تكون محكومة بسياسات واستراتيجيات هذه الشركات على الصعيد العالمي ، وهي استراتيجيات لم توضع ولم تعد بواسطة البلدان المضيفة في العالم الثالث .

فهناك أولاً : الصناعات الدنيا التي قررت الشركات غير الوطنية الاستغناء عنها ، وهو ما يطلق عليه عادة الصناعات المستغنى عنها -Run away industries ، إما لمساطتها تكنولوجياً أو لكثافة العمال فيها أو لتلويثها للبيئة .

وثانياً نجد الصناعات الديناميكية التي تستخدم التكنولوجيا الحديثة إلا أن ما ينقل منها إلى العالم الثالث هو حلقة واحدة أو مرحلة محدودة في العملية الانتاجية ، وتتميز هذه المرحلة بكثافة العمالة ، ومن الأمثلة البارزة الدلالة في هذا المجال إنتاج بعض مكونات الصناعات الإلكترونية ومنها «أشباه الموصلات Semiconductors ، حيث يمر انتاجها بثلاث مراحل أساسية تتضمن المرحلة الأولى والمرحلة الثانية عمليات انتاجية معقدة ودقيقة تتم في الوحدات التابعة في الدول الرأسمالية المتقدمة ، أما المرحلة الثالثة التي تقتصر

على عمليات التجميع وأجراء الاختبار ، وهى عمليات متكررة وكثيفة العمالة  
فهى تنقل الى الفروع والوحدات التابعة فى العالم الثالث .

وهكذا نجد انه يخص للصناعات الديناميكية الحديثة يبرز التناقض بين  
حاجة العديد من بلدان العالم الثالث الى الصناعات كثيفة العمالة ، وبين  
طبيعة للصناعات التى تنقلها الشركات عبر الوطنية الى هذه البلدان ، وهى  
صناعات تتصف بكثافة رأس المال ، وبالتالي لاتساهم بصورة فعالة فى خلق  
فرص عمل جديدة .

وبصورة عامة يمكن القول انه فى قطاع الصناعات كثيفة للعمالة فإن آثار  
نشاط الشركات متعددة الجنسية على حجم التشغيل لم يكن بالقدر المتوقع ،  
وفى حالة زيادة التشغيل بمعدلات مرتفعة يكون ذلك راجعاً ، فى أغلب  
الاجيان الى الانخفاض الكبير فى مستويات الاجور بالبلدان التى تقام فيها  
الفروع التابعة لهذه الشركات وذلك بالاضافة الى استغلال الطبقات العاملة  
فى بلدان العالم الثالث بتشغيلهم لفترات زمنية أطول من الفترات التى تعمل  
بها قوة العمل فى الفروع التابعة فى الدول الرأسمالية المتقدمة والدول النامية .

أما فيما يخص التشغيل على مستوى الدول الرأسمالية المتقدمة وهى  
موطن الشركات غير الوطنية ، فإن النقابات العمالية فى عدد من هذه الدول  
وعلى رأسها الولايات المتحدة الامريكية اتهمت الشركات المذكورة بأنها تعمل  
على زيادة معدلات البطالة فى دولة الوطن نتيجة الزيادة الكبيرة فى  
استثماراتها الاجنبية المباشرة .

الواضح ان دول العالم الثالث أصبحت أمام تكتلات الشركات متعددة  
الجنسيات وعملة أسواقها ، ان تدخل فى نطاق هذه الشركات والاستفادة منها

وخصوصاً في مجال للمعلومات (١).

وكحقيقة لقد أصبحت التكنولوجيا حكراً على مؤسسات البحوث التي تخضع لمثل هذه الشركات العملاقة ، وأصبح من الصعب على دول العالم الثالث المنافسة في اختراعها ، وإنما أصبحت الضرورة هي امتلاكها ، وذلك بتنمية المعارف النظرية والتطبيقية لمواطنيها في توكب القدرة على استيعاب تكنولوجيا العصر لتظهر بعدئذ في صورة قدرة وزيادة الانتاج ، وهذا لن يتحقق الا بتراكم رأس المال الذي يتجسد في القدرة الانتاجية ، وتبدو البلدان النامية في وضع سيء من هذه الناحية ، فنتيجة لوضاعها المؤسساتية المختلفة لوضيق قاعدتها الانتاجية والتسويقية ، فلا يمكن تطوير التكنولوجيا بغير التجارة ، وفي السوق الصغيرة لا تنمو الصناعة بسهولة ولا يسهل تحقيق تطور تكنولوجي هام ، ولا شك أن عدم التجانس الاقتصادي والتكنولوجي لهيكل البلدان النامية بالإضافة الى هجرة العقول منها أصبح يضيف عقبات جديدة في سبيل تطوير قدراتها الانتاجية (٢) .

وبالرغم من تكتلات هذه الدول في مظمات إقليمية تجارية وصناعية وزراعية إلا أن الفجوة مازالت واسعة بين مواردها البشرية وبين الدول الصناعية نتيجة لاعتبارات تاريخية وسياسية واقتصادية وقيمة .

وطبقاً لهذا الواقع يمكن القول أن نمو الشركات المتعددة الجنسية في الدول النامية أصبح يشكل نمواً لمستقبل الاستعمار الجديد ، ويبدو هذا النمو من السيطرة الاقتصادية على المواد الأولية والقوى العاملة وسوق الاستهلاك

---

(١) محمد صبحي الاترسي ، الشركات متعددة الجنسيات ، مقال منشور في مجلة قضايا فكرية . دار الثقافة

الجبينية مايو ١٩٨٧ ، ص ٩٨ - ٩٩ .

(٢) عزيز السيد جاسم ، المرجع السابق .

فى دول العالم الثالث التى تبدو مستقلة اسماً ، فالشركات المتعددة الجنسية تستخدم هيكلها التجارى المنتشر فى كل العالم للسيطرة على الانتاج اعتباراً من المواد الأولية ، مروراً بعمليات التصنيع وحتى مراحل البيع الجزئى ، ولذلك فالشركات للمتعددة الجنسية تمثل التركيز المتزايد لرأس المال وتكامل الانتاج على الصعيد العالمى . معنى هذا ان الدول النامية أصبحت تواجه مشكلات معقدة فى سوقها المحلى وعدم القدرة على اختيار حدود السوق العالمى ، مما يجعلها تستسلم لطوعية لتبعية الشركات متعددة الجنسيات وتصبح العلاقة بينهما علاقة الهيمنة بين المراكز والمناطق التابعة .

إن الحديث عن التنمية الصناعية فى الدول النامية يقود الى قضية السيطرة والتبعية بين الدول الرأسمالية الصناعية ودول العالم الثالث ، ونقصد بالتبعية هنا ظرف موضوعى تشكل تاريخياً ينطوى على مجموعة علاقات اقتصادية وثقافية وعسكرية تعبر عن شكل معين من اشكال تقسيم العمل على الصعيد الدولى ، يتم بمقتضاها توظيف موارد مجتمع معين - أى المجتمع أو المتخلف أو التابع - لخدمة مصالح مجتمع آخر ، أو مجتمعات أخرى - للمجتمعات المتقدمة أو المتبوعة - تمثل مركز أو قلب النظام الرأسمالى العالمى .

والهدف من شبكة العلاقات التى تنشأ بين قلب النظام الرأسمالى العالمى والمجتمعات التابعة التى يطلق عليها الأطراف والتخوم هو المحافظة على هذا النظام الاجتماعى وفرض نفوذه على أوسع ممكنة من الكرة الأرضية ، مع الاحتفاظ للدول التابعة بدور متدنئ فى التقسيم الدولى للعمل<sup>(١)</sup> . وتؤدى

---

(١) إبراهيم عيسوى : معنى التنمية ، مقال فى مجلة قضايا فكرية ، دار الثقافة الجديدة ١٩٨٦ ص ١٢ .

لوضاع التبعية هنا الى فقدان السيطرة على شروط إعادة التكوين الاقتصادى للمجتمعات التابعة التى تقع فى مازق استغلال الطرف المسيطر لمواردها الطبيعية وثرواتها البشرية.

والواقع أن الطرف للسيطر يظل يسمى الى التغفل داخل مناطق الطرف الآخر محطما لأنماط الإنتاج التقليدى واستبداله بأنماط انتاجية رأسمالية، غالبا ما تكون متخلفة وتابعة .

ومع ذلك فإن هناك ما يناقض هذه الفكرة خاصة إذا تأملنا النمو الإقتصادى الحديث بعد عام ١٩٧٠ فى البرازيل والمكسيك والأرجنتين وبعض بلدان شرق آسيا ، وفى إطار هذا التطور اضطر عدد من الباحثين للتطرقين فى أمريكا اللاتينية الى إعادة النظر فى موقفهم النظرى المتعلق بالتبعية ، وعلى سبيل المثال يعتقد « كارديسو Cardoso » أن استثمار رأس المال يشجع بالفعل على تنمية بعض الصناعات التى تم السيطرة عليها محليا ، وهو فى هذه الحالة لا يتحدث عن التبعية وإنما عن التنمية التابعة .

ويعتبر « بتراس » بأن بعض أنماط التنمية قد حدثت ولكنه يرفض وجهة النظر القائلة أن ذلك يمكن أن يقوم الى نمو نامى ذاتى . ويشير بدلا من ذلك الى حدوث تنمية جيبيية مشوهة enclave development وهذا يعنى أن جيوبا من الصناعة المتقدمة تكنولوجيا قد تم انشاؤها بهدف التصدير ولكنها لا تستطيع نقل هذه الدينامية الإنتاجية العالية للمواصفات الى بقية المجالات الإقتصادية . وفى تأكيد « فرانك » على قضية التبعية وعلاقتها بالتخلف نشر كتاب بعنوان « Crises in the third world » نشره عام ١٩٨١م تناول فيه أسباب تخلف الدول التابعة إلى عدد من العوامل منها سيطرة الشركات الأجنبية متعددة الجنسيات على مجالات الصناعة ، وتقييد الحكومات لحركة

الثقلات ، وتشجيع القوة الشرائية لأصحاب الدخل العالية من المنتجات  
للمستوردة من الأسواق غير المحلية .

والتنمية التي توصل اليها « فرانك » Frank تعنى ركود سوق الانتاج  
المحلى فى دول العالم الثالث ، وهو ما ينعكس بطبيعة الحال على معدلات  
لجور العمال ، وضعف آلية الاستهلاك بالنسبة للإنتاج الوطنى المحلى .

وعلى الرغم من وجهة نظر « فرانك » فهناك وجهة نظر يقدمها « بل  
وارين » Bill Warren تبدو فى قوله : أن ما ننظر إليه على أنه سمة من سمات  
التخلف أو التبعية ، فالواقع هو سمة لأى مجتمع يمر بفترة الإنتقالية  
إجتماعياً واقتصادياً نحو النمو الرأسمالى ، وفى نفس الوقت يؤكد على أهمية  
استفادة العالم الثالث من دول العالم الصناعى المتقدم ، والحصول منه على  
التكنولوجيا المتقدمة ، فى إطار من التعاون الذى يهدف إلى النمو  
الاقتصادى (١) .

ويذهب « الحسينى » اتجاها مخالفا تماما لوجهة نظر « وارين » مدلا  
على العلاقة التي كانت بين الدول الرأسمالية ودول العالم الثالث حتى  
منتصف القرن العشرين ، فمن وجهة نظره أن معظم الدول التابعة والمتخلفة  
حتى هذه الحقيقة كانت تؤدي دورا إيجابيا بالنسبة للرأسمالية العالمية  
وسلبها لبناءاتها القومية ، وكانت علاقة سحب من المحيط وفتح فى المراكز ،  
أما النتيجة الأساسية المترتبة عليه فتتمثل فى تدهور الهياكل الإنتاجية فى  
الدول المختلفة ، وانخفاض مستوى معيشة سكانها فضلا عن تطريس  
تبعيتها بالاعتماد على محصول أو منتج واحد مما عرض اقتصادياتها لهزات

عنيفة من حين لآخر .

لقد ظلت الدولة المتخلفة طوال الحقبة الإستعمارية تلعب دورا هاما في المصدر الأساسى للمواد الخام الرخيص الثمن والمستورد الأساسى للسلع للمصنعة عالية الثمن .

لقد حرصت الدولة الإستعمارية على تعميق تخلف الدول المتخلفة وذلك عن طريق وأد البرجوازيات الوطنية ، وإنما كانت بعض الدول النامية كمصر والبرازيل قد استطاعت تحقيق قدر من التقدم فى مجال التصنيع خلال الحقبة الإستعمارية ، فإن ذلك يعود بدرجة كبيرة الى الأزمات العالمية التى أدت الى ارتفاع مفاجئ فى أسعار بعض المواد الخام والحروب التى فرضت للسيطرة على طرق النقل والمواصلات ، مما أتاح فرص للتقدم للتصنيع المحلى .

ويستشهد « الحسينى » فى ذلك على ما يقره « أن فرانك » بقوله أن التصنيع المحدود الذى أنجزته بعض دول العالم الثالث خلال النصف الأول من القرن العشرين قد تم خلال فترة تميزت فيها العلاقة بين الدول المسيطرة والدول التابعة بالضعف النسبى ، ففى الأرجنتين والبرازيل والمكسيك ارتفعت معدلات التجارة والاستثمار خلال الثلاثينيات والأربعينيات بسبب الكساد العظيم والحرب العالمية الثانية .

وغداة الحرب العالمية الثانية طرأت مجموعة من التطورات الهامة على النظام الرأسمالى العالمى ما لبثت أن تركت صداها على دول العالم الثالث .

لقد بدأت الإمبراطوريات الأوربية الاستعمارية فى التحلل التدريجى نتيجة للاستقلال السياسى الذى بدأت تحصل عليه معظم المستعمرات ،

ونتيجة لذلك ظهرت مناقشة من نوع جديد على استقطاب الدول الحديثة الإستقلال . وإذا كانت الدول الاستعمارية خلال القرن التاسع عشر لم تجد صعوبة فى احكام السيطرة الاقتصادية على المستعمرات فإنها ( أى الدول الإستعمارية ) قد وجدت فى أعقاب الحرب العالمية الثانية أن تحقيق هذه السيطرة ليس بالأمر اليسير بسبب المنافسة الضاربة بين القوى الإستعمارية. إن هذه المناقشة التى بدأت فى شكل محدود خلال الفترة التى أعقبت الحرب العالمية الثانية ما لبثت أن اشتدت ولحقت بسبب تعاظم النمو الرأسمالى الأوروبى واليابانى ، يضاف الى ذلك ظهور الاتحاد السوفيتى ودول أوروبا الشرقية سابقاً باعتبارهما تعبيراً عن نمط تنموى يختلف فى أبعاده الأساسية عن النمط الرأسمالى للكوف . ولقد كان لهذه التطورات أثرها على علاقة الدول المتقدمة بالدول المتخلفة ، فلقد وجدت حكومات الدول الأخيرة بعد حصولها على الإستقلال السياسى نفسها فى مواجهة ضغوط شعبية دفعتها نحو تحقيق تنمية اقتصادية تمكنها من تخفيف حدة تبعيتها للدول المتقدمة .

إن الإستقلال السياسى الذى حصلت عليه الدول المتخلفة يعنى ببساطة أنها قد أصبحت تسيطر على اقتصادياتها الوطنية . وإن مرقفها الافتراضى داخل النظام العالمى المعاصر قد تحسن كثيراً بسبب المنافسة الحادة بين القوى الرأسمالية والدول الاشتراكية ( سابقاً ) ، ولقد ساعد على ذلك أن بدء الرأسماليون فى الدول الصناعية يعتقدون بأن أفضل ضمان لعدم تحول الدول المتخلفة نحو الاشتراكية هو مساعدتها على إحراز قدر من النمو الإقتصادى .

وعلى أية حال فلقد أسفرت التطورات السياسية على النظام العالمى

للمعاصر في إعادة تشكيل العلاقات التي تربط بين الدول للتقدمه والدول المتخلفة ، فبسبب تحسن الموقف التفاوضي للدول المتخلفة بعد حصولها على الاستقلال السياسي بدأت رؤوس الأموال تتدفق اليها من الدول المتقدمة الغنية حتى وان اتخذت رؤوس الأموال هذه شكل قروض ، فإن الحقيقة تظل باقية وهي أن المساعدات التي تتلقاها الدول المتخلفة من الدول المتقدمة لا تصدر عن مشاعر نبيلة بقدر ما تحدم أهداف محددة تتبع من طبيعة النظام الإقتصادي العالمي القائم على الإحتكار (١) .

في ضوء التصورات السابقة ، يمكن القول أن النظام العالمي الراهن القائم على الإحتكار يفرض على دول العالم الثالث اتخاذ موقف للتعبية ، ومن شأن هذا الموقف أن ينعكس على نمط التنمية في هذه الدول ، وبذلك فإن للدول التابعة لا تستطيع أن تنجز أكثر من تنمية تابعة .

لقد عملت هذه الدول على الإستفادة من تجارب الدول الصناعية خصوصا تجربة الجيل الصناعي الثاني فرنسا ثم الثالث : ألمانيا ، إيطاليا ، واليابان .

فتجربة الدول الصناعية هذه تشير بجلاء الى الدور الريادي الذي لعبته في التقدم الإقتصادي والإجتماعي ، فعلى العكس مما تم في إنجلترا ، وهو ما يمثل للجيل الصناعي الأول ، والولايات المتحدة الأمريكية التي لعبت فيها الدولة دورا ثانويا يرتبط بفلسفة باقي الدول الصناعية ، وذلك لسببين رئيسيين على الأقل ، أولاً : دفع التطور الإقتصادي بشكل متسارع مع إختصار الزمن الفاصل بين الجيل الثاني والأول كما هو في حالة فرنسا .

---

(١) ألان منتجوى : المرجع السابق ، ص ٩ - ١١ .

وبين الثالث وما قبله في حالة ألمانيا وإيطاليا واليابان ، لأغرابه أن نجد كلما زاد الفارق الزمني بين جيل وآخر كان الجيل المتأخر أكثر قوة ، ثانياً : تدخل الدولة كمساهمة في إقامة المنشآت الصناعية الضخمة واستخدام التشريعات والقوانين في إطار المجتمع المدني .

أما في حالة الدولة النامية التي دخلت في دائرة سيناريو التصنيع الغربي ، فقد شجعت الاستثمار الأجنبي ودمجه في الاستثمارات الصناعية المحلية نتيجة لضعف القطاع الخاص وعدم الثقة في إمكانياته وحده في دخول استثمارات المشاريع الصناعية الكبرى .

وعلى النقيض من هذه المجموعة ، الدول التي اقتبست السيناريو السوفيتي وحقت نجاحاً اقتصادياً هائلاً . فهذه المجموعة في اختلافها عن المجموعة الأولى حصرت دور القطاع الخاص في أضيق الحدود ، وأعطت قطاع الدولة سلطة احتكارية في جميع المجالات السياسية والاقتصادية والاجتماعية ، كما اقتصرت هذه الدول في علاقتها الاقتصادية الخارجية على الإتحاد السوفيتي سابقاً . ودول حلف وارسو بشكل رئيسي (١) .

وهكذا واجهت هذه الدولة مشكلتين ، الأولى هي عملية إعادة الإنتاج الموسع في ظل غياب القطاع الخاص وهيمنة الدولة على نظام الاقتصاد ، واحتكار التوزيع في الأسواق . فتتنظيم هذه العملية نتيجة لتسعيها وتقييدها يستعصى على أي قوى أخرى غير السوق ، وبالتالي فإن محاولة الدولة إحلال نفسها بدلاً من السوق لم يؤدي غير قيام الفوضى بين فروع الاقتصاد ، ولذلك أصبح من الملاحظ في هذه الدول تكس المخزون السلعي الرديء لعدم الطلب عليه ، في الوقت الذي تخلق فيه المحلات التجارية من

---

(١) عبد الله عبد الصمن الفرج ، مقال منشور في جريدة الشرق الأوسط ، العدد ٥٢٦٩ بتاريخ ١٩٩٣/٥/٢ .

السلع الإستهلاكية التى تشبع احتياجات المستهلكين . أما للمشكلة الثانية فهى لا تقل صعوبة عن الأولى وهى مسألة الإستثمارات الأجنبية ، فنتيجة لإرتباط هذه المجموعة تجاريا وإقتصاديا بالإتحاد السوفيتى السابق هو الذى كشف بعد تفكك وحدته الإقليمية أنه كان يعانى من عدم الاكتفاء التكنولوجى فى الصناعات الصغيرة والمتوسطة ، وكان موجهاً استثمارية تتركز بحصة رئيسية فى كل الصناعات الإستراتيجية الكبيرة .

ونود هنا الإشارة إلى أن موضوع محاكاة الدول النامية للدول الصناعية فى إقامة مشروعات للصناعات الثقيلة قد تكون مجازفة على عكس أهداف التنمية ، فهذه الصناعات تحتاج إلى مواصفات ترقى للمنافسة مع إنتاج الدول الصناعية الكبرى ، ولعل هذه الحقيقة تبدو بشكل واضح فى بعض الدول النامية التى لم تستطيع بمفردها تصدير إنتاجها فى الأسواق الخارجية مما أدى إلى تراكم الإنتاج وزيادة مخزونه وصعوبة تصريفه .

إن الدول النامية يجب أن تعطى الصناعة إهتماما كبيرا بالتأكيد ولكن لا ينبغي أن يكون الإهتمام سياسيا دون أو يكون وسيلة مخططة فى التنمية الإقتصادية .

فى الواقع إننا أمام اتجاهين متضاربين ، أولهما يتجه إلى تبرير دخول الدول النامية فى دائرة التبعية للعالم الصناعى المتقدم للإستفادة من خبراته وآليات أسواقه ، والاتجاه الثانى ينتقد الاتجاه الأول دون أن يقدم منهجا فكريا لخروج هذه الدول من دائرة التخلف .

وفى إطار هذا الطرح تبدو الشواهد العملية للتنمية الصناعية من تجارب كوريا ، وهونج كونج ، وتايوان ، وسنغافورة ، وإسبانيا ، وبعض دول أمريكا

اللاتينية ، وهذه الشواهد تؤكد على أن النمو الصناعي في هذه الدول بالرغم أنه يأخذ بالنمط الغربي فقد أدى إلى الدعم الإقتصادي لهذه الدول وساعد على تطوير نموها والخروج بها من دائرة التخلف .

٢ - ما بعد التصنيع :

المرحلة الثالثة : مرحلة التحديث قد تجاوزت المرحلتين السابقتين - المعصور الوسطى ، والثورة الصناعية - إلى مرحلة ما بعد التحديث وهي مرحلة أرقى بفضل تطوير بحوث الإنتاج الكمي استناداً إلى العلم والتكنولوجيا ، فيما صار يعرف باسم الثورة العلمية والتكنولوجيا التي شاركت فيها الرأسمالية للعاصرة ، في خدمة مؤسساتها في التجارة والصناعة والمال ، وهي عوامل أساسية في صناعة العصر ، وعلى خلاف الثورة الصناعية فإن ثورة العلم والتكنولوجيا الحالية لا تنبثق من إختراع وانتشار الآلات ، وإنما من العلم ، أي الإكتشافات في علوم الرياضيات والفيزياء ، وقد وفرت مؤسسات البحث العلمي إكتشاف الأساس النووي ، والصناعة الذرية ، وفي نفس الوقت أدت هذه البحوث إلى إختراع الحاسبات الالكترونية الدقيقة ، والآلات الحاسبة ، والإنسان الآلي وصناعة للمعلومات والاتصالات ، والطاقة النووية ، وتكنولوجيا الفضاء . والطيران النفاث، بالإضافة إلى ذلك فقد أدت هذه الثورة إلى إكتشافات جديدة في علوم الأحياء التي أسفرت عن تغيرات عميقة في تنمية الزراعة ، وتطور علوم الطب ، وتكنولوجيا الكيمائيات ، وترشيد الموارد الطبيعية للطاقة ، كل ذلك هو ما نعنيه بالثورة التكنولوجية - وهي ثورة العقل - التي صارت تغطي الآن ثلاث مجالات حاسمة في ميادين المعرفة وهي: العلم ، التكنولوجيا ، الإنتاج . تلك المجالات التي أصبحت قاعدة جديدة

للتصنيع العنصر (٤٤). وفي ظل هذا التطور أصبحت مهام القوى البشرية محصورة في العمليات الإنتاجية المعقدة ، بعد أن إتسع الاهتمام بالطاقة البديلة لهذه القوى التي أصبح يقوم بها الروبوت « الإنسان الآلي » مما أدى إلى خروج العمالة غير الفنية عن دائرة العمل للتكنولوجيا المعقد ، خاصة تلك التي تعتمد في عملها على القوة العضلية ، وفي ذلك يشير «ديكروك Ducrocq» إلى أنه أصبح بإمكانية الثورة التكنولوجية أن تحل أداء الروبوت الواحد عن أداء ٢,٧ عاملا أي أن ١٠٠,٠٠٠ مائة ألف روبوت تكفي لإلغاء ٢٧٠,٠٠٠ مائتي وسبعين ألف عامل عن عملهم بينما يتطلب إنتاجها في نفسها ٥٠,٠٠٠ خمسين ألف عامل ويتطلب استخدامها حوالي ١٠,٠٠٠ خمسين ألف آخرين ، والمحصلة النهائية إحلال القوى الآلية بالقوى البشرية .

والواقع أن الروبوت لم يحل محل الإنسان بالكامل لكنه يحل مكان الجهد العضلي للإنسان ، وقد يحل أيضا محل الجهد الذهني له ، لكنه لن يحل أديا : محل الذكاء البشري الذي إختراع الروبوت ويتولى تشغيله ، فممازال ذكاء الروبوت ينحصر في قدر من الذكاء الذي صنعه له العقل البشري .

وفي دراسة حول تأثير الروبوت على العلاقات الاجتماعية داخل البناء التنظيمي للمصنع ، قام بها كيم تيرنال Keim Ternal في عينة من مصانع السيارات في اليابان خاصة وأن هذه المصانع تعتمد على استخدام الروبوت في كافة مراحلها . وقد عمد الباحث إلى المقارنة بين هذه المصانع من ناحية الاعتماد الكلية أو الجزئي عليها ، وقد انطلقت هذه الدراسة من عدد من التساؤلات حول تأثير الروبوت على العلاقات الاجتماعية في البناء التنظيمي للمصنع ، هذا من جانب ، ومن جانب آخر تأثيره على العملية الإنتاجية في مختلف مراحلها .

---

(١) لؤاد مرسي : مرجع سابق ص ١٩ - ٢٠ .

وفي ضوء هذه التساؤلات استندت الدراسة على محور أساسي فسي التحليل يتناول القدرة على اتخاذ القرار في السياسة العامة للمصنع، ولقد جاءت نتائج الدراسة لتشير إلى أن استخدام البيوت في مجال الإنتاج أدى إلى تفكك العلاقات الاجتماعية بين العمال.

كما أن التوسع في استخدام تكنولوجيا البيوت يقابله تراجع في قوى العمل، وزيادة مركزية القرار، وزيادة في حجم الإنتاج<sup>(١)</sup>.

لقد أدى التطور السريع لثورة التكنولوجيا العلمية إلى تزايد الطلب على المتخصصين الفنيين في مجالات البحث والتطوير بالابتكار والتنسيق والصيانة، وهكذا، فكلما تعمقت تكنولوجيا الصناعة وأساليب التنظيم والاتصال كلما زادت معدلات البطالة.

في تصوّرنا أن أي مجتمع يريد الأخذ بتكنولوجيا العصر، لابد أن يعد قوى العمل لها بتغيير تركيبها التعليمي نحو بناء عقلية قادرة على الابتكار. في ضوء علوم العصر والعمل، ولذلك لا يكفي أن يتزود العامل بمعارف واسعة وإنما يتطلب منه أيضا سيطرة إيجابية على كافة عمليات الإنتاج، وإذا كانت فنون العمل معرضة للتقادم، فكل ذلك تعرضت معارف العمال والتخصصات التي تخدمها، وهذه المهارات أصبحت تتغير بتغير التكنولوجيا وأساليب استخدامها حتى أصبحت تشكل فائض من العمالة غير المؤهلة لأنشطة التكنولوجيا الحديثة التي تضيف المزيد لرصيد البطالة الهيكلية.

---

(١) Ternal, Keim: Mass of Tecnology of Repot and Dom imant Relation in Japaneis Facyory. Economic Journal. No 98. March 1949 p68.

ومما يزيد الأمور تعقيداً تلك التطور الهائل في تكنولوجيا العصر الذي أصبحت سوقاً للمنافسة تستقطب قوى العقول للثقة علمياً من الدول النامية التي تتجاهل دورهم في عمليات التنمية ، وبفضل هذه العقول استطاعت الدول الصناعية الابتكار والتحديث في صناعة مجالات البحث العلمي .

#### البحث العلمي :

إذا كانت الثورة الصناعية أو مرحلة التنكيد للتوسط قد أستندت في فتح أسواقها بالفتوحات العسكرية بهدف إستغلال موارد الأرض والهيمنة على خاماتها ، فالواضح أن غزو هذه الأسواق قد أصبح موجهاً للصناعة والبحث العلمي تحت الأرض عن طريق الأقمار الصناعية التي صارت قادرة على تصوير ما في باطنها من خامات طبيعية ، ومن ناحية أخرى لم يعد مفهوم البحث العلمي قاصراً على الأرض الصلبة فقط ، وإنما صار يضم الفضاء الخارجي وأعماق البحار والمحيطات بما تحويه من موارد ومصادر للطاقة وصناعة التكنولوجيا .

لذا بدأت مع نهاية هذا القرن وفي ظل الشركات متعددة الجنسيات إقتسام الفضاء الجوي والمحيطات التي أصبحت تشكل أضخم منجم عالمي للطاقة والمعادن وأصبحت عن طريق العلم والتكنولوجيا في متناول يد الإنسان . وفي هذا العصر أصبح في الإمكان إحلال موارد بديلة عن موارد أخرى وببساطة في مجال الطاقة . ومن السهل أن يلاحظ الإنسان أن القرن الماضي قد عرف الفحم كمصدر للطاقة ثم اكتشف البترول ، وتلته الطاقة المائية والغاز ، والطاقة النووية ، واليوم يضاف ستة مصادر أخرى هي :

طاقة الرياح - طاقة الشمس - الطاقة الناجمة عن المد والجزر للبحار -  
الحجر الأرقى فى التركيب للحصول بالقار - موجات البحر - حرارة باطن  
الأرض .

وبخلاصة القول ، إن الطلب على الخامات لم يعد يتبع الخط القديم الذى  
كان يستند استخدام القوة والاستعمار المسلح لسلب الخامات الطبيعية من  
الأرض المستعمرة .

لقد استطاعت علوم التكنولوجيا الازدهار بفضل تراكم رأس المال  
واستثمار البحوث العلمية فى برامج تنموية . وفى نفس الوقت انطلقت  
الرأسمالية فى مسار صححت فيه أوضاعها فى ظروف المواجهة مع الاشتراكية  
ومفقدان مستعمراتها السابقة . ولقد استطاعت أن تحقق خطوات غزوها على  
الدول الاشتراكية بفضل تفوقها التكنولوجى<sup>(١)</sup> .

والواقع أن ثورة العلوم التكنولوجية أصبح لها القوة الحقيقية للإنتاج  
والابتكار ، وفى نفس الوقت انطلقت بمجالات جديدة فى الإنتاج والتوسع فى  
فتح الأسواق وزيادة الإستهلاك ، ومع كل ذلك فما زالت نتائج هذا العلم  
مرهونة للمستقبل . مازال يجرى الصراع عنيفاً حول العلم والتكنولوجيا  
وما زالت رأسمالية التحدث هى رأسمالية العلم والتكنولوجيا ، وإن الرأسمالية  
لا تحتكر العلم ولا التكنولوجيا ، فمزال هناك دول أخرى تعمل فى مجال  
البحث والتطوير ؛ ثم إن العلم نفسه لا وطن له ولا إحتكار فيه ، فالمفترض أنه  
ملك عقول البشر وهو ملك للجميع ، والواضح أن المجتمع الذى يشجع  
مواطنيه على حرية للبحث العلمى وتنميته فى كل ميادين المعرفة ، يستطيع

---

(١) نفس المرجع السابق ، ص ٤٩ .

به ومن خلال الإزدهار والتقدم والتفوق على المجتمعات الأخرى .

وفى يقينى أن العلم والبحث فيه له الدور الرئيسى فى التطور التكنولوجى فى كافة ميادين المعرفة ، وفى حل المشاكل التى تواجه البشر ، ولا يقتصر صدق هذا القول على الدول التى تحاول تعويض النقص المتاح من الاستثمارات باستخدام إنجازات العلم ، بل هو صادق فى كل الدول وجميع المجتمعات ، فالدور الرئيسى فى التقدم لم يعد يقدمه مقدار الاستثمار المتاح ولا زيادة العمالة . قدر ما يتحقق عن التقدم التكنولوجى وإبتكاراته . وهو الكم .

ومن ذلك وعلى اختصار شديد ، وعلى أساس ما يمكن أن يرد من أمثلة من كل بقاع العالم ، يمكن أن ندرك أثر العلم والبحث العلمى وموضعهما الصحيح من قضية للتنمية والتقدم ، فلم يعد الأمر يتعلق بدولة بعينها بل صار مطلباً عالمياً ينطبق فى جميع الحالات .

لم يعد التقدم متعلقاً بزيادة رؤوس الأموال المستثمرة ولا بزيادة استغلال جهد العاملين أو زيادة أعدادهم ، بل يرتبط فى اندفاعه بمدى التقدم والتحسين التكنولوجى للمستخدم . ويرتبط التقدم هنا بمفهوم أساسى هو التعليم الذى يقوم على بناء العقل ، وحرية التفكير ، وصناعة للمواطن . العلم ليس نتاج صوامع البحث أو مصدرا للرزق للبعض ولا الهاما روحيا لدى بعض العباقرة ، فلم يعد البحث العلمى ينمزل عن الواقع كما كان فى الماضى ، بل يرتبط دائما بقضايا الإنتاج والخدمات يأخذ منها زائدا من المشاكل الفعلية ويتصدى لحلها ، وفى الوقت نفسه يترجم بحوثه - مهما كانت اتجاهاتها إلى وسائل جديدة فى التطبيق .

لقد أصبح العلم فى عصرنا يتجه إلى قوة الإنتاج مباشرة ، وأصبحت تخفض الفواصل التى عزلت فى الماضى النشاط العلمى عن الإنتاج الصناعى

لا مجرد زوال الفواصل الزمنية بين المكتشفات وتطبيقاتها ، ولكن أيضا لأن البحث العلمي للعاصر أصبح يحتاج إلى مؤسسات وأدوات هي أشبه بمراكز البحث العلمي في المصانع ، خاصة وأن البحث العلمي أصبح يكفل عائدا استثماريا أعلى من استثمارات رأس المال في أي مجال آخر ، ولقد أدى ذلك إلى تغيرات في العصر الحالي من ناحية العلاقة بين البحث العلمي والدولة ، حتى أصبح تأثير الدولة على المجتمع يسترشد بالبحث العلمي في صنع القرار .

والواقع أن البحث العلمي في مجال التكنولوجيا المتقدمة لم يقف عند مساعدة الحكومات الصناعية في دعم سياستها بل أصبحت الشركات تخصص نسبة عالية من إنفاقها قد تصل إلى ١٠٪ أو ٢٠٪ أحيانا لأغراض البحث العلمي (١) .

ولم يزل تنشيط وتطوير العلم والتكنولوجيا ، لعبت الدول الصناعية دورا هاما في هذا الصدد . من ناحية منح الإعفاءات الضريبية في حالة تجديد التجهيزات الفنية للإنتاج ، وتطبيق أساليب الإستهلاك لها ، قد جعلت لرجال الأعمال مصلحة في تطبيق نتائج البحث العلمي في الإنتاج ، ومنذ الخمسينات صار أكثر من ثلث النفقات المخصصة للبحث العلمي تحتله الدولة ، ومعنى ذلك أن الدولة قد أنشأت نوعا من الملكية المشتركة للرأسماليين في مجال البحث التكنولوجي .

لقد أصبحت التكنولوجيا الحديثة موضوعا أساسيا للتجارة الدولية كما أصبحت الدول المتقدمة في تصنيع التكنولوجيا تسعى للحفاظ على سر صناعيتها والحفاظ على دورها القائد في ثورة علوم التكنولوجيا ضمانا لقيادة العالم بأسره ، فإن هذه الثورة باتت تطرح على الأقطار النامية والمتخلفة تحديا لم يسبق له مثيل .

(١) سمير لبيب ، تقنيات الأتمتة في علم الاجتماع ، معهد الإنماء العربي ، الطبعة الأولى ، بيروت ( ١٩٨٢ ) ص ١٤٠ .

## الفصل الثالث

### تنظيم العمل الصناعي



## الفصل الثالث

### تنظيم العمل الصناعي

يبدو من ظواهر الدراسات التي لجريت في ميادين علم اجتماع العمل الصناعي اكتشاف حقيقة هامة وهي أن أغلب هذه الدراسات قد اتجهت نحو معالجة التنظيم الاجتماعي للعمل ، سواء بالتركيز على دراسته داخل المصنع فقط أو بتحليله في ضوء علاقة المصنع بالمجتمع ، بما يجعلنا نخلص إلى وجود نوع من الالتقاء بين اهتمامات علم اجتماع العمل الصناعي وسوسيولوجية التنظيم ، ويؤكد ذلك ميلر وفورم بأن علم اجتماع العمل الصناعي لا يعنى فقط وبشكل واسع بدراسة المجتمع الصناعي ، بل أن اهتمامه ينسحب إلى القيام بتحليل التنظيم الاجتماعي للعمل (١) ويطلق على هذا الميدان «سوسيولوجيا منظمات العمل» لقد تطور علم اجتماع التنظيم اعتياداً على جهود علماء اجتماع العمل الصناعي إلا أن علم اجتماع التنظيم بدأ يأخذ بخطوات سريعة نتيجة رغبة العلماء في تطبيق مناهج البحث الاجتماعي على مواقع تنظيمية خاصة .

لقد اتجهت جهود كثير من علماء الاجتماع نحو إيجاد السبل لوضع تصورات ومفاهيم بين الجوانب المتشابهة والاختلافات للأنماط المختلفة في تنظيمات العمل . ومن أمثلة هذه الجهود أن «جروس Gross» كان يرى عمليات التنظيم في قطاعات المنظمات المختلفة يمكن تصنيفها وفقاً لأهدافها (٢) ، وعلى الرغم من أن للمنظمات أهدافاً غاية في التعدد والاختلاف ، وإنما تعمل في بيئات مختلفة كثيرة ، ومتنوعة ، إلا أنه يبدو أن هناك شبه اتفاق على تعريف التنظيم بأنه الوسيلة التي ترتبط بها أعداد كبيرة من البشر ينهضون بأعمال معقدة ، ويرتبطون معاً في محاولة واعية منظمة لتحقيق أهداف متفق عليها .

Miller & Form, op. cit. p. 11.

(١)

Miller & Form, op. cit.

(٢)

والملاحظ أن هذا التعريف لم يضع حدودا جغرافية ، أو اجتماعية ، أو وظيفية ، فقد كان ما يقصده الرواد من علماء هذا الميدان أن يقتسموا بين تجارب مختلف البيئات لثبات السلوك التي تتكرر بانتظام . ومن الواضح أنهم افترضوا في ذلك وجود لثبات معينة لتنظيم الوحدات الادارية تنصف بالعمومية (٣) .

لقد ساد منذ الحرب العالمية الثانية اتباع للدراسات الوصفية لتنظيات العمل باعتبارها لاهداف في حد ذاتها . ولكن الهدف الذي يعمل علم اجتماع العمل الصناعي من اجله هو وضع بناء من المبادئ التي يتجاوز تطبيقها تنظيات عمل معينة . وبينما الوصف لتنظيات للعمل المختلفة تعتبر من الموضوعات الضرورية لتحليل السلوك الاجتماعي المادي في تنظيات معينة ، الا ان عملية وصف للظاهرة من الخارج لا تشكل هدفا علميا كافيا ، وبذلك فان المفترض اننا ننقل في البحث من الشيء المجرد الى الشيء الملموس من تحليل التنظيم الاجتماعي وفقا لمستواه الخاص ( البناء الاجتماعي ) الى تحليل للعلاقات الشخصية الداخلية ( الانساق الاجتماعية ) ثم الى تحليل السلوك الفردي المادي ، وعندنا يكون الامر ممكنا فان هناك عوامل يمكن استخدامها لتعليل السلوك التنظيمي منها العوامل التاريخية والاجتماعية والثقافية والبيئية والديمقراطية .

ومن الاتجاهات التي تمثل اهمية بالنسبة لتحليل منظمات العمل ذلك الاتجاه الذي ينصب اهتمامه على الطريقة التي يقوم بها البناء التنظيمي بتوجيه العملية الوظيفية للمشاركين فيه . وتتضمن العناصر الاساسية لهذا المدخل : التاريخ . القيم . التغير التكنولوجي . الاهداف التنظيمية . والركب التنظيمي . ونسق العلاقات الصناعية .

١ - للتاريخ : تعد المنظمات للاقتصادية . المصانع والشركات . شاتها شأن اي تنظيم اجتماعي ، تمثل نماذج للعلاقات التي ارسى قواعدها المجتمع ، ومن الواضح ان مثل هذه النماذج تحتك وظائف للمجاعات

(٣) Pfiffner, op. cit. p. 38.

التي تحظى بالقوة والسلطة أو الشرعية ، كما أنها تضيف على التنظيم الاجتماعي سمة التنبؤ . وبذلك فإن التاريخ يكون له أهميته في تفسير وجود وتواصل تنظيمات العمل .

٢ - القيم : إن التغير الاجتماعي يقع في سياق الغايات والاهداف والمعايير التي تتوافر لدى التنظيمات والفاعلين داخل هذه التنظيمات ، ويستخدم مفهوم القيمة بقصد تحديد الظواهر ذات المعنى ، وهو يعد مفهوما ضروريا للتحليل التنظيمي ، ذلك لأن بعض الأنشطة قد لا يكون لها معنى في نطاق فعلها المباشر . ولكنه يكتسب معناه في نطاق الاهداف والغايات والأغراض طويلة الأمد . والواقع أن المجتمع الصناعي يتم بتعدد الاهداف والغايات والمعايير والقيم . ومع ذلك فإن قيمة واحدة رئيسية يبدو الكثير من النشاط يقع في نطاقها وهو تطبيق العقلانية للوصول بتحقيق المكافآت الاقتصادية أو غيرها الى أقصى حد . وبذلك فإن البنية وقرابية تعتبر من التنظيمات الكثيرة التجم التي انشئت بشكل عقلاني لتحقيق أقصى ما يمكن الوصول اليه من الغايات المادية وغيرها الخاصة بمختلف الأفراد والجماعات .

في دراسة مسحية عن قيم العمل نظريا وعمليا قام ستيفن هاردنج Stephen Harding وفرانس هكسبورز Frans Hixspoors عام ١٩٩٤ لحساب بعض الشركات الكبرى في أنحاء العالم، تناولت عينات عشوائية من العاملين في فرنسا، بريطانيا، ألمانيا الغربية، أسبانيا، البرتغال، إيطاليا، الدانمارك، أيرلندا، بلجيكا، هولندا.

لقد ركز المسح على اتجاهات العينة على مجالين للقيم أولا: نوع العمل بأجر، والإشباع المادي، والعلاقات الاجتماعية، والمكانة، وتحقيق الذات.

ثانيا: قيمة العمل عند الأسرة والأصدقاء، والقيمة الدينية والسياسية. لقد كشف تحليل الاتجاه أن هناك ما يؤكد على ازدياد تطوير عناصر التنمية الذاتية في العمل، كما أن العاملين صاروا أكثر تطلبا للتعبير عن الذات والتنمية الذاتية في وظائفهم.

وللتباين بين القوميات بالنسبة لعامل التنمية الذاتية مغذى خاص، حيث تكتسب العوامل الداخلية أهمية بارزة فسي ألمانيا، وهولندا، وبريطانيا، والدانمارك وتحتل أوروبا الجنوبية عامة إعطاء هذه العوامل أهمية أقل. في الواقع أن مثل هذه الاستقصاءات تحقق عدة أهداف متعلقة بالحاجة إلى المعلومات للمؤسسات الممولة، فتكون بعض الأسئلة في استقصاء تقليدي لرأي المستخدمين متصلة بوضع التبعية بدلا من القيم الفردية. وبناء على تجربة بحث مجموعة الاستقصاء الدولي وهي هيئة استشارية متخصصة في هذا المجال فإن الموضوعات المغطاة تشمل، تنظيم العمل، كفاءة التشغيل، الإدارة، الإشراف، علاقات العمل، مشاركة المستخدمين في الاتصال، التدريب، تقييم الأداء، الأجر والمزايا، ظروف العمل، الأمن الوظيفي، الرضا الوظيفي، الانتساب للشركة، التركيز على العامل<sup>(٧)</sup>.

٣ - التغير التكنولوجي : ترتبط فكرة العقلانية وترشيد الإنتاج الى تغيرات بنائية هامة في المجتمع الصناعي ، وهذه التغيرات جاءت مع التغيرات التكنولوجية والتغيرات في البيئة المادية . لقد جاء التغير التكنولوجي وتطويره بتغيرات اخرى في مجال تقسيم العمل .

وربما يكون تقسيم العمل من المسميات الخاطئة لتلك الظاهرة التي تشير الى الأسلوب العقلاني في شغل الوظائف المتخصصة بين الناس وفعاليتها مع الآلات . ومثل هذه العمليات التخصصية تعد من القوى غير التقليدية التي تؤدي الى صراع اجتماعي يمكن اعتباره من الحالات العادية في موقف العمل الصناعي .

والواقع أن التنظيم التكنولوجي والتنظيم الاجتماعي يجب النظر اليهما باعتبارهما جانبين لظاهرة واحدة . فالتغيرات التي تحدث في

---

(٧) Stephen D. Harding & Frans Hixspoors: New work value, International social science, Journal. 1995.P 441-445.

واحد منهما تؤثر على الأخرى . وإن هذه التغيرات تنشط في حالتى  
القلق والصراع الاجتماعى .

٤ - الأهداف التنظيمية : إن علم اجتماع العمل الصناعى وعلم  
اجتماع التنظيم يقومان بالضرورة بتركيز الكثير من الاهتمام على السلوك  
الخاص بالتنظيمات ذات الحجم الكبير . ودراسة التنظيمات يمكن أن  
تتحدد أولا : ببحث التفاعلات الفردية الداخلية . بهدف الوصول الى  
نماذج تنظيمية . أو بدراسة النماذج التنظيمية أولا ثم أرجاع السلوك  
الفردى الى هذه النماذج . وهذا يعنى الأولوية للأهداف التنظيمية على  
الأهداف الشخصية . وفى التنظيم ذو الحجم الكبير فإن الغايات الشخصية  
لا بد من ربطها بالغايات التنظيمية إذا ما كان على التنظيم أن يعمل  
بفعالية . وعندما تصل عمالية الضبط التنظيمى الى اقصاها سوف يبدو  
الانسان التنظيمى فى العمل .

٥ - المكون التنظيمى : إن المكونات الخاصة بآى بناء اجتماعى  
تتكون من المناصب والمكانات ، ومخصصات السلطة ، والمسئوليات ،  
والقواعد التى تحدد السلوك المتوقع . وإى شكل تنظيمى رسمى - على  
سبيل المثال - ما هو ببساطة سوى خريطة تحدد شغل الوظيفة ومهامها  
والتوقعات المطلوبة لشاغلها (٤) .

وبشكل عام يمكن القول بأن الرسمية فى التنظيم هو الشيء المكتوب  
والمصدق عليه من واضعى السياسة . والهدف من كل ذلك تنظيم العمل .

٦ - نسق العلاقات الصناعية : إن استخدام نظرية الأنساق فى مجال  
علاقات العمل الصناعى ، يدين بالشيء الكثير للعمل الرائد الذى وضعه  
« دانلوب » . والاطار النظرى الذى وضعه دانلوب ينظر أساسا لنسق  
العلاقات الصناعية باعتباره نسق فرعى من المجتمع الأشملى أو النسق  
الاجتماعى الشامل . وطبقا للاطار النظرى لدانلوب ، فإن نسق للعلاقات  
الصناعية يعتبر فى لحظة معينة من لحظات تطوره شاملا لفاعلين معينين

ولسياقات معينة ، ولأيدولوجية تربط نسق العلاقات الصناعية برباط وثيق ،  
ولكيان من اللوائح الموضوعية لكى تحكم الفاعلين فى مكان العمل  
ومجتمع العمل .

وينظر دانتلوب الى تأثير وظيفة اللوائح فى ثلاث مهام :

١ - تنظيم هرمى للادارة والامراف .

٢ - تنظيم هرمى للمنظمات العمالية المتحدثة باسمهم ( النقابات ) .

٣ - اجهزة حكومية متخصصة ، تعنى بالعمال والمنشآت الصناعية ،  
وبالعلاقة بينهما ( فض المنازعات ) .

والمدخل الذى وضعه « دانتلوب » لانساق العلاقات الصناعية ، قد  
وجد الكثير من المؤيدين له . ففى بريطانيا تكرر به فلاندرز بدرجة كبيرة .  
وقد استخدم فلاندرز المفهوم الخاص بنسق العلاقات الصناعية ليدلل على  
ان لب الموضوع يتضمن دراسة علاقات نظامية معينة فى الصناعة . فمن  
الواضح - كما يقول - ان العلاقات المرتبطة بتنظيم الصناعة ليست كلها  
مناسبة . وان العلاقات المرتبطة بوظيفة العمل هى فقط التى تستحق الدراسة .  
ويؤيد « فلاندرز » تعريف العلاقات الصناعية بانها دراسة نظم تنظيم  
العمل (٥) . وكثيرا ما يقال ان منظمات العمل تشتمل على نوعين من  
التنظيم ، احدهما رسمى وهو المعلوم فعل عمله على لوائح التنظيم .  
والثانى غير رسمى وله فطنه خارج نطاق لوائح التنظيم .

فالتنظيم الرسمى يشير الى البناء التنظيمى فى اغلب المنظمات لغرض  
نافع . ويشير الى الخطة العامة التى بموجبها تتم بها الاعمال فى اطار  
الوظائف المختلفة ، ومستويات السلطة . اذ ان افراد الوحدة التنظيمية  
متصلون ببعضهم البعض بواسطة الطرق العادية والسياسات ، والعلاقات  
بين الرئيس والمرؤوس ، وعن طريق التنسيق بين المنفذين والمستشارين

---

Jackson, Micheal, P., Industrial Relations, Croom (٥)  
Heim. Ltd. London, 1982 - p.p. 17 - 18.

ونظم المرتبات والأوامر والتعليمات ، والتقارير ، والاجراءات ، والنعيد من طرق الاشراف الرسمية ، ووسائل الترميق ، ويشكل عام يمكن القول بان الرسمية فى التنظيم هو الشيء المكتوب ، والمصدق عليه من واضعى السياسة . والهدف من كل ذلك تنظيم العمل .

مع ذلك فاننا نجد خلف كواليس المنظمة الرسمية ، وفى كل شركة منها يكن حجمها ، شبكة معقدة من العلاقات الاجتماعية التى تنمو تلقائيا بين زملاء العمل ، وهى ما تسمى بالجماعات غير الرسمية ، وهى التى تعمل فى نفس الوقت جنبا الى جنب مع التنظيمات الرسمية .

والتنظيم غير الرسمى فيعد اجتماعيا غير مخطط لجماعة من جماعات الزمالة يتفاعلون معا نتيجة الاتصالات اليومية ، ويشعرون بالرضا من هذه العلاقة ، وقد يتبع تكوين الجماعات الرسمية احيانا الحريضة التنظيمية ، ولكنه فى اغلب الاحيان قد يخرج بمسلوكه عن انماطها النموذجية ، فقد تعمل جماعة لان تكون اصغر حجما من حريضة التنظيم ، كما تختلف العوامل التى تجذب افرادها ، بعضهم الى بعض فى طبيعتها واهدافها (٦) .

ونظرا لاهمية هذين الشكلين فى التنظيم - اى الرسمى وغير الرسمى - فاننى سأحاول ان ابرز موضوع كل منهما على حدة :

اولا : التنظيم الرسمى

### ● النظرية التقليدية :

تتحد نظرية التنظيم التقليدى على ثلاث نماذج هى : القيادة ، والوحدة ، والمنطقية .

فبالنسبة لأساليب القيادة . نجد اساليبها تمتزج بأسلوب الحكم المطلق . لما الأسلوب العقلى فى ادارة الأفراد هى المنشأة الصناعية خاصة . ولانها جاءت فى غضون القرن التاسع عشر .

---

Pfiffner, J. M. & Sherwood, F., op. cit, p. 53.

(٦)

( ٤ - علم اجتماع العمل الصناعى )

وفيما يختص بنموذج أداة مبعد من النظريات التقليدية المتقدمة .  
لأنها تنظر الى العمال كخودعات تتحرك اليها . ومن واجب العامل أن  
يتكيف مع الوظيفة وأعمال الأمراد الذين يهضون بالوظائف وأن سياسة  
هؤلاء الأفراد لنفسهم وفق حاجات التنظيم لو تستغن المنظمة عن  
يعجزون عن ذلك . لها بأشبه تلاوير هي هذه المنظمات فنتجه من  
أعلى الى أسفل .

نأتي بعد ذلك الى اسفطة الثالثة . وهي ما نتصل بنموذج المنطق .  
فنجدها منصبة في اجراءات . نجد بلع الرجل الإداري بالانجاية حدها  
الأقصى على أسس منطقية . شأنه في ذلك شأن الرجل الاقتصادي في  
النظرية الاقتصادية الكلاسيكية ، فالقرارات الإدارية كانت تتخذ مستدة  
الى ادراك كامل ، وبافتراض المعرفة الكاملة بكل الاحتمالات البديلة ،  
وتفترض نظرية التنظيم التقليدية ، أن العمال يدفعهم اختيار منطقى يجعل  
سلوكهم شبيها بسلوك الرجل الاقتصادي . عندما يضطر الى الاختيار  
من بين الاحتمالات البديلة ، ويناء عليه فالعمال الذين يتقاضون اجورا  
على أساس الإنتاج ينتجون بأقصى كفاءة حتى يصلوا بكسبهم الى الحد  
الأقصى ، وهكذا نجد أن نظرية المنطق والدافع الى تدعيم الفكر التقليدى  
المسلم في التنظيم تتجاهل الفرد ككائن انساني ، وتستبعد معظم التغيرات  
السلوكية . الا ما اتصل منها بالعائد الاقتصادي .



#### ● علاقة النظم بالتنظيمات :

تسمى التعاريف الخاصة بالنظم الى التبصير بالظواهر ، والمعانة  
لفهمها لمحاولة بحثها ودراستها ، ولقد اهتم «فير» بالتعريفات الأعم للنظم .  
لولا « الجماعة المتضامنة » عن غيرها من أشكال النظام الاجتماعى -  
والجماعة المتضامنة : هي عبارة عن علاقة اجتماعية . اما مغلفة بقيد  
انضمام الأعضاء وفقا لقوانين طالما أن نظامها يفرضه تصرف أفراد معينين  
تكون وظيفتهم الدائمة هي وظيفة رئيس ، وعادة أيضا ما تكون هيئة  
عالمين إداريين ، وهذا الجانب من التعريف يتضمن عددا من العناصر

التي تتطلب مزيدا من المناقشة طالما أنها أساسية بالنسبة لمعظم التعريفات  
المماثلة الأخرى ، وفي المقام الأول يتضمن النظام العلامات الاجتماعية .  
أي أن الأفراد ببساطة لا يتصلون ببعضهم البعض اتصالا عشوائيا . هذا  
ويضم النظام ( الجماعة المتضامنة ) قطاعات من السكان ، ويستبعد  
قطاعات أخرى . وبذلك يكون للنظم نفسه حدود ، وثبة عنصر هام من  
عناصر هذا التعريف ألا وهو فكرة النظام الذي يميز النظم عن الوحدات  
الاجتماعية الأخرى ، وهذا ولا تتضح انبساط التفاعل ببساطة . إذ أن  
هيكل التفاعل يفرضه النظام نفسه ، وهذا الجزء من التعريف يشير إلى  
أن التنظيم يضم نظاما تدريجيا للسلطة ، وتقسيم العمل في تنفيذ مهامها .

ويتم اتباع النظام على يد موظفين معينين ، يتم تعيينهم للقيام  
بهذه الوظيفة ، ويضيف « فيير » إلى فكرة الجماعة المتضامنة بعض المعايير  
ال إضافية الخاصة بالنظم ، ففي النظم يكون التفاعل « ترايبيا » أكثر  
سمة « طائفية » . وهذا يميز النظام عن غيره من الوحدات الاجتماعية  
الأخرى ، مثل الأسرة التي تشترك في الخصائص الأخرى التي تتعلق  
بالجماعة المتضامنة ، ويشير « فيير » أيضا إلى أن النظم تقوم بأنشطة  
« هادفة » متصلة من نوع محدود ، على ذلك فإن النظم ترفع من شأن  
حياة أعضائها ، ولها أهداف . كما تشير إلى ذلك انشغالها الهادفة ،  
والمقصود بالنظم « عمل شيء ما » ، والجدير بالذكر أن هذه الفكرة التي  
أين بها « ماكس فيير » قد احتفظ بها معظم المحللون التنظيميون . ولقد  
أصبح تعريف « فيير » بمثابة أساس لكثير من التعاريف الأخرى ، لأنه أقرب  
ما يكون إلى الواقع . فهو يركز أساسا على انبساط التفاعل الحقيقي بين  
الأعضاء التنظيميون أثناء متابعتهم لأهدافهم ومشاركتهم في الأنشطة ،  
لما « شيمستر بارنارد » واتباعه فقد اهتموا بنقطة مختلفة . فبينما اتفق  
مع « فيير » على كثير من النقاط ، إلا أنه يركز على أساس مختلف للنظم . إذ  
يتلخص تعريفه الأساسي لنظام ما « بأنه جهاز من الأنشطة المنسقة عن وعي  
أو جماعات تضم شخصين أو أكثر » أي نشاط يتم من خلال التنسيق الواعي  
والمعتد والهادف ، هذا ويتطلب النظام اتصالات واستعدادا من جانب  
الأعضاء للمساهمة ، وهدفا مشتركا يجمع فيها بينهم ، ويؤكد « بارنارد » على

دور الفرد ، فهو يتعين عليه الاتصال ، وهو الذى يتم تحريكه ، وهو الذى يتخذ القرارات ، بينما يركز « فيير » على النظام ، كما يهتم « بارنارد » بأعضاء النظام ، ولقد حاول «بيتر بلو» و «ريتشارد سكوت» التخفيف من حدة هذه المشاكل المتعلقة بالمصطلحات الفنية ، وذلك عن طريق اضافة صفات مثل « معقدة » او « واسعة النطاق » او « رسمية » كالفاظ تسبق كلمة نظم ، وعلى سبيل المثال يشير «بيتر بلو» و «ريتشارد سكوت» الى ما يلى: طالما ان النظم الرسمية تكون فى الغالب كبيرة ومعقدة الى حد كبير ، فان بعض المؤلفين يشيرون اليها على انها نظم « واسعة النطاق » او نظم « معقدة » .

ولكننا تجنبنا استخدام هذه العبارات بصفتها عبارات مضللة لسببين :

الأول : ان النظم تختلف من حيث الحجم والتعقيد ، واستخدام هذه المتعيرات على انها معايير ، تعريف من شأنه ان يسفر عن مثل هذه التعبيرات الغريبة مثل « نظام واسع النطاق » ، او « نظام معقد الى اقصى حد » .

الثانى : على الرغم من ان النظم الرسمية غالبا ما تصبح كبيرة ومعقدة . الا ان حجبا وتعقدها لا يباريان حجم وتعقيد النظام الاجتماعى لمجتمع حديث . يضم مثل هذه النظم وعلاقاتها مع بعضها البعض . بالاضافة الى غمط لا تنظيمية ( قد يتم التركيز بدرجة كبيرة على تعقيد النظم الرسمية لانها من صنع الانسان فى حين ان تعقيد النظام الاجتماعى قد بدا يظهر ببطء بالضبط كما يتضح ان تعقيد الكمبيوتر الحديث اكثر تأكرا من تعقيد العقل البشرى . ان التعقيد من خلال التصميم قد يكون اكثر وضوحا من التعقيد الذى يتم من خلال النمو او التطور ) وبينما قد يناقش الفيلسوفون النقاط التى عرضها « بلو » و « سكوت » فيما يتعلق بالصعاب التى تقترض استخدام كلمة « معقد » او « واسع النطاق » فان نفس النقد يمكن ان يوجه الى كلمة « رسمى » بصفتها كلمة سابقة للنظام .

وتختلف النظم ايضا فيما يتعلق بالصيغة الرسمية التى تتميز بها كل منها ، وبذلك فاننا سنتحدث عن النظم الرسمية الامر الذى لا يعتبر وثبة كبيرة الى الامام ، ومع وضع هذه الاعتبارات فى الذهن ، فان

الكلمة البسيطة « نظام » سوف يتم استخدامها هنا ، وتستشير عبارة « النظام الاجتماعي » إلى المضمون الأشمل - بل ان المناقشة تصبح أكثر وضوحا عندما نستعرض تعريفات « ابتائى أتزبوني » و « ريتشارد سكوت » . حيث يقول « أتزبوني » النظم بأنها عبارة عن وحدات اجتماعية ، أو تجمعات بشرية يتم تكوينها عن عمد ، وإعادة تكوينها من أجل تحقيق أهداف محددة ، ويدخل ضمن ذلك المؤسسات ، والجيش ، والمدارس ، والمستشفيات ، والسجون . أما القبائل والطبقات والتجمعات الحرفية والأسر ، فانها ليست ضمن النظام ، وتتميز النظم بـ :

١ - تقسيمات العمل والسلطة والاتصال والمسئوليات . وهى تقسيمات لا يتم تصحيحها ولكن المقصود بها عن عمد انها مزيد من تحقيق الأهداف المحددة .

٢ - وجود مركز أو أكثر من مراكز القوى التى تراقب الجهود المنسقة للنظام وتوجيهه نحو أهدافه ، وتقوم مراكز هذه القوى أيضا باستمرار استعراض أسلوب مبرر عمل النظام وإعادة تقييم بنائه حينما يلزم ذلك لزيادة كفاءتها .

٣ - استبدال الموظفين ، أى ان الأشخاص غير المرغوب فيهم يمكن إبعادهم وتعيين آخرين بدلا منهم للقيام بأعمالهم . كما يمكن للنظم أيضا ان يعيد مزج العاملين به عن طريق النقل والترقية .

ويتضمن تعريف « سكوت Scott » بعض العناصر الإضافية . فهو يقول : « تعرف النظم بأنها تنظيمات جماعية . تم انشاؤها سعيا وراء تحقيق أهداف محددة نسبيا على أساس متواصل تقريبا . غير أنه ينبغي ان يكون واضحا ان للنظم ملامح مميزة غير تحديد الهدف أو الاستمرارية ، وتشمل النظم حدودا محددة نسبيا ونظاما سياسيا ودرجات سلطة ، ونظام اتصالات ، ونظام حوافز ، يمكن مختلف أنواع المشتركين من العمل مع بعضهم البعض سعيا وراء تحقيق الأهداف المشتركة ، وفيما

يبدو أن هذا التعريف يطابق الواقع تماما (٧) . غير أن هناك مشكلتين  
واضحتين في هذا التعريف وغيره من التعريفات الأخرى مكان الأهداف  
في طبيعة النظم ومسألة تمييز الحدود .

ومن الواضح أن نسب مختلفة من النشاط التنظيمي لا علاقة لها  
بالأهداف ربما يكون من الأفضل القول بأن النظم يتم انشاؤها سعياً وراء  
تحقيق أهداف ولكنها تشترك في أنشطة قد تكون أو قد لا تكون متعلقة  
بهذه الأهداف ، وهذا يعتبر بمثابة اعتراف بدور الأهداف . ولكنه يشير  
في الوقت نفسه إلى أهمية الأنشطة الأخرى التي لا تتعلق بالأهداف ،  
لها مشكلة تمييز الحدود . فأنها تتضح في بعض الحالات التي يمكن  
التعرف عليها بسهولة . فعلى سبيل المثال : يوجد لدى الحزب السياسى  
المحلى هيئة عاملين يتقاضى أعضاؤها أجراً ضئيلاً للرد على المكالمات  
التليفونية ، وجمع البريد ، وما شابه ذلك . غير أن السلطة الحقيقية  
تنتمى إلى أعضاء النظام الذين لا يتقاضون أجراً . بل أنه حتى بعضهم  
قد لا يكونون معروفين لدى الأعضاء الذين يتقاضون أجراً ، وفى خلال  
الحملات الانتخابية تتضخم وتزداد العضوية فى النظام بسرعة حيث يتم  
أدراج الناس للقيام بعمل مكالمات تليفونية وتنظيم اللافقات وأعداد  
الكلمات والخطب .

إن إضافة هذا للعدد من العاملين المتطوعين ، ولنصف الوقت فى  
الواقع قد أثار مشكلة الحدود . ويمكن تعريف كثير من الأنواع المماثلة  
للنظم بأنها دينية أو رياضية وغيرها . وبهذه الطريقة قد تكون هذه النظم  
الطوعية مختلفة عن غيرها من النظم التي تشكل نوعاً مميزاً مزيداً ، وغالباً  
ما تضم النظم الخاصة بالطوارئ متطوعين - حتى التنظيمات ذات  
الحدود المميزة جداً مثل نقاط البوليس أو إطفاء الحريق ، ومثل هذه  
الحالات غير العادية تدعو إلى مزيد من المواد الصريحة فى التعريف ،  
ثم مرة أخرى لم يتضمن أى من التعريفات التي نوقشت البيئة المحيطة

---

Etzoni, Modern organizations. Englewood Cliffs. (٧)  
N. J. Printic - Hall, Inc 1964. p 3.

بالنظام . وهى نقطة هامة يجب توضيحها فى التعريف طالما أن البيئة تلعب دورا هاما فيها يدور داخل التنظيمات ، وفهم البيئة الذى يتم استخدامه هنا يتضمن كل ما هو « خارج » نظام معين . هذا وتؤثر العوامل البيئية على النظم من ناحيتين :

الأولى : أن العوامل البيئية تعتبر جزءا هاما من مدخلات النظام ، والنظام كما تم وضعه فى التعريفات السابقة يعمل عملا بما بهذه المدخلات ، وينتج مخرجات ، وتعود المخرجات الى البيئة ، وبذلك تؤثر مرة أخرى على النظام حيث أن المخرجات يتم استهلاكها واستخدامها وتقييمها فى البيئة .

وفى ضوء ذلك يمكن تعريف النظام بأنه « عبارة عن تنظيم جماعى ذى حدود مميزة نسبيا ، ونظام معيارى ، ودرجات سلطة . ونظم اتصالات ، ونظم تنسيق عضوية . ويقوم هذا التنظيم الجمعى على أساس متصل نسبيا فى بيئة . ويشارك فى أنشطة عادة ما تتعلق بهدف أو مجموعة من الأهداف » (A) .

الثانية : ومن هنا يتضح أن النظام عبارة عن وحدة معقدة تضم سلسلة من الأوامر فى شكل مكتوب يطلق عليه أسلوب التنظيم البيروقراطى .



### ● البيروقراطية فى التنظيم الرسمى :

ينالف التنظيم الرسمى للصناعة وفقا للأسلوب البيروقراطى الذى أصبح طابعا مميذا لمختلف المنظمات فى المجتمع الحديث . والبيروقراطية تعنى نوعا معينا من أنواع التنظيم يخضع فيه الأتقان للقواعد والقوانين المكتوبة . ويعتمد على مجموعة مبادئ أهمها توزيع الاختصاصات ، وتحديد المسؤوليات ، وتتمثل السلطات ، وذلك من أجل تحسين فعالية المنظمة ، وزيادة قدرتها على أداء الأعمال ، ويعرض بعجم « ويمستر » عدة تعريفات للكلمة تصلح لاستعمالات مختلفة هى :

---

(A) Richard H. Hall, organizations structure and  
Processes, Hall international Inc. London, 1977 pp. 22 - 23 .

- ١ - للإدارة الحكومية عن طريق المصالح والادارات التي يعرفها مجموعة من الموظفين ، يحكمهم روتين غير مرئي .
- ٢ - مجموعة الموظفين الرسميين .
- ٣ - للإجراءات الحكومية الرسمية أو الروتين غير المرئي .
- ٤ - تركيز السلطة في المكاتب الإدارية .

لها المفهوم الشائع للكلمة : فانها تستخدم لتعبر عن أغراض التعقيد التي يتصف بها الجهاز الإداري المكتبي ، وعدم الكفاءة ، والنزعة الى السيطرة ، والالتزام بحرفية القولين ، وعدم المرونة ، والبطء في إصدار القرارات (٩) .

فإن مصطلح البيروقراطية ينطبق عادة على المواقف الإدارية الحكومية أكثر منها في الأعمال الأخرى . ولا شك أن البيروقراطية موجودة في الأعمال العامة .

وإذا ما نظرنا إلى الموقف بهذه الصورة فإن التنظيم يتحقق من خلال تقسيم العمل ، وتفويض السلطة . وهناك مستويان لتقسيم العمل : المستوى الأول : تقسيم العمل إلى مستويات ( عملية التدرج ) ويقصد بها تحديد رئيس القسم ، والمشرفون ، والعاملون ، وهذه العملية تتيح سلماً لتدريج الواجبات وفقاً لدرجة السلطة والمسئولية ، فلنأخذ مثلاً وجد شخصان في علاقة - رئيس ومروءس - فإن هذه العلاقة تعتبر تدرجية ، ومن الواضح أن هذا النمط من العلاقة له عدة تبعات من العلاقات الانسانية .

المستوى الثاني : التقسيم الوظيفي ، ويقصد به تقسيم العمل إلى أنواع مختلفة من الواجبات ، ولنضرب مثلاً على ذلك : فإن الاختلاف بين نواب المدير والمشرفين مثل عملية متدرجة . على حين نجد الفرق بين المشرف الإداري والمشرف الفني هو فرق وظيفي ، وإذا ما افترضنا أن

---

(٩) د. عبد الباسط محمد حسن - علم الاجتماع الصناعي - ١٩٧٢

ص ١٩٨ - ١٩٩

التنظيم تم على الوجه الأكمل ، فلن تكون هناك أعمال غير محددة لو متداخلة . اننا نجد نميحا من العلاقات الداخلية فيما بين الناس بحيث تربطهم جميعا برباط وثيق ، وكثر التقسيم الوظيفي في العلاقات الانسانية ان يمد الانسان باهتمامات ومهارات ومعارف ووجهات نظر مختلفة .

يتم تبادل العلاقات وتحديد الواجبات التي يقررها تقسيم العمل الى كل شخص من خلال تفويض السلطة ، ويقصد بتفويض السلطة لها تحديد الاختصاصات ، والمسئوليات ، والواجبات . ونقلها لشخص آخر . واذا ما قبل هذا التفويض السلطة يعني أنهم يتنازلون عن جزء من كيانهم ، ولذا فهم لا يستطيعون تقبلها من الناحية النفسية خشية اضعاف مركزهم ، ويغالى آخرون في بلوغ الكمال في عملهم ، ولذا فهم لا يقرون في ان يتركوا لغيرهم تحمل مسئولياتهم . ولكن يجب ان يوضع في الاعتبار نقطة هامة وهي ان المدير يفوض اختصاصاته وواجباته ، ولكنه لا يفوضها بأكملها دون حدود .

وتتوقع النظرية الكلاسيكية ان يكون التفويض محكما وفقا لبعض التوجيهات ، وعدم السماح بتداخل واجبات العاملين . حتى لا تنشأ بينهم خلافات ، وينازعات . ومن هنا ظهر مبدأ اساسي للنظرية الكلاسيكية وهو مبدأ « وحدة الأمر » .



### ● المستويات الوظيفية في النظرية الكلاسيكية :

ان الصلية المتدرجة توفر مستويات من السلطة والمنظمة ، وتسمى السلسلة الناتجة من هذه المستويات بالنظام الهرمي او سلسلة القيادة .  
وأهم دلالاتها :

- ١ - لها بالضرورة تقرر مصادر القوى وعلاقاتها ببعضها البعض .
- ٢ - تمنح المكانة الاجتماعية لشاغلي الوظائف .
- ٣ - تؤثر في انماط الارتباط .
- ٤ - توفر السلطة .

## ٥ - تؤثر فى مدركات الدور .

وهناك خمس مستويات مختلفة للوظيفة وهى :

١ - الادارة بالصيانة : وهذا المستوى فى المنظمة أو المنشأة هو ما يمثل

مجلس الادارة ، ومسئوليته الأساسية هى توجيه السياسات ، وتبثيل اهتمامات  
العلاء والجمهور .

٢ - الادارة العامة : وهى المستوى التنفيذى الأعلى المسئول عن  
توجيه المنظمة بأكملها وعادة تتكون الادارة العامة من شخص واحد هو  
الرئيس . ولكن قد يكون هناك شخص آخر يحمل لقباً مثل « نائب  
الرئيس » أو « المدير العام » .

٣ - الادارة المتخصصة : هذه الادارة هى المستوى الأول لتحديد  
الوظائف فى المنظمة ، وعند هذه النقطة تظهر الاهتمامات المتخصصة  
لأول مرة على المسرح ، فعلى سبيل المثال : تظهر وظائف مدير المبيعات ،  
ومدير الانتاج ، والمدير المالى ... الخ .

٤ - الادارة الوسطى : وهى تغطى الادارة فيها دون الادارة العليا  
مباشرة ، ولكنها تعلو على مستوى الخط الاشرافى ، وباستخدام هذا التعريف  
نجد أن المنظمة الصغيرة ليست بها جماعة ادارة وسطى ، ولكن المنظمة  
الكبيرة لديها مستويات من مديرى الادارة الوسطى .

٥ - مشرفو العمليات والعاملون : وهم يمثلون الحلقة الأخيرة فى  
سلسلة القيادة وواجبهم تنفيذ ما يوكل اليهم من اعمال ، وليس العمل  
هنا مقصوراً على العمل اليدوى أو العمل المصنعى فقط ، فان باحث  
الفيزياء الحاصل على درجة الدكتوراة ، الذى ينجز اعمالاً عقلية معقدة  
يتصف عمله بأنه اجرائى . ما دام لا يشرف على غيره من الناس ، وهذه  
المستويات جميعها تؤثر فى العلاقات الانسانية اثناء العمل .



## ● الوظائف التنظيمية والعلاقات الانسانية :

يؤدى التقسيم الوظيفى الى مكاسب كبيرة لجماعات العمل ، ولا يستطيع المجتمع الصناعى الحديث ان يبقى ويستمر بدونه حيث انه يسبح للناس بان تنمو مهاراتهم المتخصصة ومعارفهم بما ينتج عنه تحقيق الكثير من رغباته ، وهو يعتبر احد الافكار الاساسية للحضارة ولكن يجب ان نضع فى اعتبارنا ان الانتاجية التى نجننها من خلال التقسيم الوظيفى يمكن الحصول عليها فقط ، اذا ما توافرت العلاقات الانسانية وتنسيقها .

### - التبعية الداخلية :

نتيجة للتقسيم الوظيفى تنشأ التبعية الداخلية للأقسام ، وتزايد التقسيم الوظيفى تزداد بالتالى التبعية الداخلية ، ويقصد بالتبعية الداخلية انه اذا ما توقف شخص عن العمل فانه بالتالى يوقف على مائة شخص آخرين ، لو يقل انتاجهم . ومن ثم تستلزم التبعية الداخلية العمل الفريقي من اجل الحصول على الانتاجية .

### - التبعية الخارجية :

ولما كانت المنظمات متوكله فى داخل ذاتها . فانها تعتمد ايضا على منظمات اخرى ، ومتشاكل فى بنيتها ، وهذه هى التبعية الخارجية .



## ● أنشطة الأجهزة المختلفة :

يؤدى التقسيم الوظيفى بصفة خاصة الى تنمية الأجهزة فى النظريات الكلاسيكية للتنظيم ، وتتكون الهيئة من تلك الأنشطة التى تتعاون للوظائف الأساسية للمنظمة ، فالأعمال الانتاجية موجودة اساسا لانتاج المنتج وتوزيعها . وهذه هى وظائف خطها الانتاجى . وما خلا ذلك من الوظائف فهى وظائف تكميلية ، فمخزن السلع الاستهلاكية موجود اساسا لبيع السلع وتعويضها . وهذه هى وظائفها الانتاجية ، ويلاحظ ان عملية البيع وما يلحق بها من عمليات هى جوانب تكميلية . وهناك نمطان مختلفان من الأجهزة ، لحدتها عام والآخر متخصص ، فالجهاز

العام هو امتداد للمدير نفسه . ولذلك فقد يكون عاما يمثل ما هو عليه . ويمثل الجهاز العلم من مساعد المدير يمثل ما يتمثل فى مساعد رئيس القسم . فهو يساعد رئيسه فى أى ناحية من مسؤولياته . ويعمل كممثل له من الاتصال بالمديرين الآخرين ، ولا تحمل وظيفته أى سلطة على الآخرين ، وما دلم يستطيع ان يفوض الآخرين فلا يدين له أحد بالمسؤولية ، وعلى اية حال فان عمله قد يستلزم ان تساعده بعض القوة من قبل رئيسه . وما لم يحدد دوره ووظيفته بدقة . فقه ينشأ بعض الخلط والاحتكاك . ونتيجة لذلك فان بعض المنظمات تحجم عن اسناد الوظائف المعاونة غير المنصوص عليها فى التنظيم الرسمى . والتي توجد بطريقة غير رسمية كمجرد معاونة الرئيس ، ويعاون الجهاز العام مديرا واحدا فى حين يخدم الجهاز المتخصص عادة وظيفة متخصصة ( كالمبيعات ) . كما انه ينطبق على كثير من المديرين واداراتهم . ويشارك الجهاز المتخصص فى الاعداد بالكفاية المنظورة فى أطار نشاط معين ، وقد ينظر اليهم بضع الناس كقادة باعبارهم خبراء ، وعلى ذلك فان الأجهزة المتخصصة تمثل « صلاحية الأفكار » ، « سلطة الأفكار » بدلا من السلطة الانتاجية التى تصدر الأوامر ويقال لحياتا عن عملها انه توجيه الوحدات الأخرى . ولكن هذا مجرد واحد من ثلاثة أنواع من المناشط التى تقوم بها وهى :

١ - استشارى توجيهى . ٢ - خدمات .

٣ - رقابى .

وكما نتوقع فان كل نشاط بعد نمطا مختلفا من العلاقات الانسانية ، ومن بين الأسباب فى ان جهاز الاختصاصيين يواجه صعوبات كبيرة فى مواجهة المواقف ، وأنه لا يفهم هذه العلاقة المختلفة . وبالتالي ، لا تغتلف افعاله ولا تتنوع بما يناسب المواقف ، وليست هذه الأجهزة الثلاثة خارجة عن الموقف . فان وظيفة جهاز كبير كجهاز الأفراد قد يقوم بانجاز عمل الأجهزة الثلاثة (١٠) .

\*\*\*

Pfiffner & Sherwood, op. cit. p. 60

(١٠)

## ثانيا : التنظيم غير الرسمي .

شاع الاهتمام بالتنظيمات غير الرسمية نتيجة لدراسة «ويسترن اليكتروك» التي اوضحت انها لحد المواقف الهامة فى منظمات العمل ، وتعرف هذه الدراسة - ويسترن اليكتروك - بالتنظيم غير الرسمى ، بأنه حصيلة العلاقات الشخصية والاجتماعية التي لا تدخل للسلطة الرسمية بها لو فى تكوينها ، ولكنها تنشأ تلقائيا عندما يرتبط الناس كل منهما بالآخر ، والتركيز فى التنظيمات غير الرسمية على الوظائف فى حدود السلطة والاختصاص ، وعلى ذلك فان القوة غير الرسمية ترتبط بالافراد والاشخاص ، بينما ترتبط السلطة الرسمية بالمكانة الوظيفية التي يشغلها الاشخاص ، وبالتالي يمكن القول بان القوة غير الرسمية شخصية ، اما السلطة الرسمية فتنظيمية ، وتكتسب القوة فى التنظيم غير الرسمى من خلال عضوية الجماعة ، ولذا فهي لا تخضع لسلطة القيادة الرسمية ، ومن الطبيعى لهذا التنظيم ان يكون لقل استقرارا وثباتا من التنظيم الرسمى . لارتباطه بالمشاعر الشخصية للزملاء ، وعادة ما يحصل بعض الرؤساء سلطات غير رسمية ( الشخصية ) بجانب سلطته الرسمية ( الوظيفية ) ، ولكنه عادة لا يمتلك من القوة غير الرسمية اكثر من اى عضو فى الجماعة ، وهذا يعنى ان المدير والقائد غير الرسمى هما - عادة - شخصان مختلفان فى جماعات العمل ( ١١ ) .

وينشأ القادة فى الجماعات غير الرسمية لاسباب عديدة . ومن بين هذه اسباب عوامل السن ، والاقضية ، والكفالية الفنية . ويعرف التنظيم غير الرسمى بأنه بناء اجتماعى غير مخطط لجماعات العمل ، يتفاعلون معا نتيجة للاتصالات اليومية ، ويشعرون بالرضا لعلاقة الزمالة .



### ● طبيعة التنظيم غير الرسمى :

التنظيمات غير الرسمية تنشأ من التفاعل الاجتماعى ، وهى ذاتية

فى طبيعتها ، فى لا تتعرض لرقابة الادارة يمثل ما يتعرض له التنظيم  
الرسى ، ويبدو من مظاهرها انها صغيرة الحجم ، تعمل فى حدود  
العلاقات الشخصية ، وينشأ القادة من بين هذه الجماعات لأسباب عديدة  
من بينها : السن ، الاقدية ، الكفاءة الفنية ، موقع العمل ، حرية الحركة  
فى مكان العمل ، الشخصية المستجيبة .

والواقع ان لهذه الجماعات منجزات مرغوب فيها للأعضاء ، منها :  
تخليد القيم الثقافية التى تعزز بها الجماعة ، وهذه الوظيفة للتنظيم غير  
الرسى تساعد فى المحافظة على تماسك الجماعة ، وتكاملها . وكذلك  
امداد الجماعة بالاشباع والرضا الاجتماعى . كما ان التنظيمات غير  
الرسى تساعد فى المحافظة على تماسك الجماعة وتكاملها . وكذلك  
بالآخرين .

وهناك وظيفة ثالثة للجماعة غير الرسمية وهى « الاتصال » فان على  
الجماعة ان تسمى وسائل وقنوات للاتصال حتى تحافظ على امداد الأعضاء  
بالمعلومات مما هو جار فعلاً . لها الوظيفة الرابعة فهى « الرقابة الاجتماعية »  
التي من خلالها يمكن القائل فى سلوك الآخرين . والجماعات غير الرسمية  
ترتبط بالتنظيمات الرسمية بما يؤدي الى وجود نمق فعال ، يؤدي الى  
انجاز العمل بطريقة افضل من خلال العلاقات غير الرسمية التى يمكن  
ان تتصف بالرونة والتلقائية . فالبناء غير الرسى هو احدى ديناميات انجاز  
العمل ، ومن المنافع الأخرى للتنظيم غير الرسى انه يثير الطريق بالنسبة  
لامكانية عمل المدير الرسى . فيمكنه منح هذه الجماعة الاشباع والرضا  
والاستقرار ، وهو الوسيلة التى من خلالها يحقق العاملون شعوراً بالانتماء  
والأمن (١٢) .



### ● البناء الاجتماعى للجماعات غير الرسمية :

ينظر الى هذه الجماعات المتشابهة التى يربط بعضها ببعض أهداف او  
ولاءات مشتركة . تتعد للعمل معا . ربما على اساس الاقسام او الاقدية او

المهارة • وهى فى حجبها لا تعدو أن تكون تجميعات صغيرة بينها اتصالات شخصية • فى الوقت نفسه تعتبر جزءا من التجمعات أو الجماعات الأكبر حجما •



### ● كيف يكون سلوك الجماعات غير الرسمية ؟

تعيش كثير من الجماعات مددا طويلة لأنها تسد احتياجات أعضائها للاختلاط ذى الفائدة مع الغير أثناء العمل ، فالعمل الذى يحتاج الى مهارة متوسطة فى الصناعة بشكل الآن تجربة يرضى عنها العامل على مر الأيام • ولما كان العامل يقوم بعملیات محدودة ، ويندر أن يرى النتائج بعد تمامه فهو لا يحصل على تجارب مثارة ولا على الفخر من إداة للعمل نفسه • ولكن هناك اشخاصا آخرين حوله فى العمل يسد الاتصال بهم الفراغ بشتى الطرق ، ففى بعض الأحيان يحتاج العامل أثناء النهار إلى التفريغ عن نفسه من رتابة عمله • ويحتاج الى فسحة مؤقتة بن ضغط عمله الشدید (الانتظام) ، ويستطيع أن ينعم بالاسترخاء عن طريق مزاملته لأولئك الذين يعرفهم ويسيل اليهم •

لكل منا غرائز اجتماعية لا نهاية لها ، ورغبة فى الصداقة لا يسر من تحقيقها فى الحياة ، وكثير من هذه الغرائز والرغبات لا بد من إرضائها فى العمل حيث نقضى نصف ساعات يقظتنا ، ونحن جبيعا نحصل على الرضا الحقيقى من مشاركتنا النشطة فى كثير من أشكال الزمالة غير الرسمية للغير أثناء العمل ، وكذلك يسعى المشرفون ، ورجال التنفيذ إلى المتنفسات نفسها عن طريق الاتصالات الودية أثناء القيام بالعمل ، وعلى العموم بان الضروب المختلفة للسلوك الجماعى تسد حاجات متباينة للعامل • بيد أن السلوك نفسه يمكن عادة فهمه كعنوان لتضامن الجماعة ووحدةها • ولجموعة معتقداتها المشتركة (١٣) •



Ibid.

(١٣)

انظر مؤلف : محمد على : الاسس الاجتماعية للتنظيم والادارة - دراسة نظرية تطبيقية • دار الجامعات المصرية ( ١٩٧٨ ) •



## الفصل الرابع

### الصراع الصناعي



## الفصل الرابع الصراع الصناعي (\*)

لا أحد يجهل أن علماء الاجتماع والنفس قد دخلوا فى جدال حول موضوع الصراع ، بهدف تحقيق نظرية عامة حول السلوك الإنسانى من هذا الصراع ، بداية من صراع الأفراد إلى صراع الجماعات المحلية ونهاية بالمجتمعات العالمية .

والفكرة فى مضمونها تنطلق عند هؤلاء العلماء بان للنظام اجتماعى قوتان ، قوة تميل إلى الهدم والإخلال بالتوازن ، والأخرى تعمل على البناء وإعادة التوازن ، وإذا عاد التوازن فلا يعود النظام إلى سيرته الأولى وإذا استعرضنا تاريخ هذا الفكر نجده لم يتخذ مسارا واحدا فى تصوير ظاهرة الصراع الاجتماعى ، بل اتخذ مسارات عديدة ، والسبب فى ذلك هو تأثره بالبيئة الاجتماعية التى ولد فيها والنظام السياسى الذى يسود المجتمع والفكر الأيدولوجى الذى يحمله صاحب النظرية الصراعية والمرحلة التاريخية التى يعيشها مجتمع الدراسة ، لذلك سوف نجد أن هذا الفكر أظهر صورا عديدة للصراعات الاجتماعية ، تبدأ فى الصراعات الجزئية بين الأفراد والجماعات المحلية وتنتهى بالصراعات بين المجتمعات والمشكلات العالمية فمثلا نجد الصراع عند ( جورج زمل ) يبدأ بين الأفراد ولدى ( لويس كوزر ) يبدأ بين الجماعات الاجتماعية الصغيرة ، وعند أبن خلدون يبدأ بين القبائل والعشائر ، وعند ( رالف دار نورث ) يبدأ بين التنظيمات الاجتماعية خاصة فى المجتمع الرأسمالى الحديث ، كما كان يبدو عند ( كارل ماركس ) بالصراعات الطبقة بين العمال وأصحاب رؤوس الأموال وبين الرأسمالية

---

(\*) انظر هذا الفصل فى كتابنا مجتمع التصنيع، ط ١٩٩٧.

والاشتراكية قبل انهيار نظمها ، لقد نظر هؤلاء العلماء إلى الصراع من وجهات نظر في عملية الصراع وتبدو في المحاور الآتية :-  
أولا : نجد كل من ( جبرائيل تارد ) ، ( وهربرت سبنسر ) و(أميل دوركايم) ينظرون إلى الصراع الاجتماعي على أنه يمثل حالة مرضية غير طبيعية .

ثانيا: تبدو تصورات ماكس فيبر وجارسن هرتن كولي ، وجورج هربوت ميد ، وروبرت بارك ، ووليم أوجبرن ، وتساكلوت بارسونز نحو الصراع الاجتماعي على أنه حالة طبيعية في المجتمع لكنه يشكل مشكلة لا بد من علاجها .

ثالثا: فإنه يتضح من نظرة جميلونتنس ، وبرنارد فولد ، أن الصراع الاجتماعي هو بمثابة ظاهرة اجتماعية موروثية في جميع العلاقات الاجتماعية ، بل بين جميع أنواع الجماعات الاجتماعية ، وحتى بين أفراد المجتمع .

رابعا : ينظر ( لويس كوزر ) إلى الصراع على أنه ذو فوائد إيجابية للمجتمع ويحدد بنوعية من الصراعات هما الصراع الواقعي الذي يحدث بين الجماعات ذات الأهداف المتباينة ، والذي يتجه إلى تحقيق نهايات وغايات واقعية وصراع غير واقعي يصدر من خلال الحاجة إلى كل النزاعات وإزالة التوترات النفسية والاجتماعية لكلا من الجماعتين المشتركيتين في عملية الصراع أو لأحدهما .

خامسا: لقد استطاع ( درا ند ورف ) أن يبنى نظريته للصراع الاجتماعي في ضوء دراسته للتطبيقات الاجتماعية الكبيرة والمعقدة في المواقع الصناعية الغربية بألمانيا وفي نفس الوقت ذات تباين في أدوارها وقد ميز " دراندوارف " نظريته في ثلاثة أنواع من الظروف الاجتماعية

التي تساعد على تفجر الصراع بين الجماعة المستغلة (يضم الميم  
والمستغلة بفتح الميم) وهى :-

أ - ظروف تنظيمية تساعد على تحويل الجماعات المستمرة إلى  
جماعات بارزة ، ودفعها إلى الدخول فى عملية الصراع  
مباشرة .

ب- ظروف عملية الصراع التى تحدد درجة وشدة الصراع القلثم  
بين الجماعات المشتركة فى العملية .

ج- ظروف تغيير البناء التى تحدد سرعة وعمق اتساع تغيير  
البناء الاجتماعى (١) .

يتضح من الصور حالات الصراع السابقة بالرغم من اختلاف  
انطلاقاتها وطريقة تصورها لحالات الصراع فإنها التقت فى نقطة واحدة  
وهى وجود ظاهرة الصراع فى المجتمع الإنسانى ، ومع ذلك فقد تعرضت  
هذه الأفكار إلى انتقادات مختلفة فى أعمال ميلز وبومر من أجل تطويره  
وإمكانية تطبيقه فى مجالات ومجتمعات أخرى وفترات زمنية مختلفة من أجل  
برهنة صحة هذه الظاهرة وتعميقها على كافة أنواع المجتمعات الإنسانية  
وتخليصها من الشوائب واستكمال جوانب النقص فيها ومن وجهة نظر أخرى  
فقد جاءت أعمال مضادة للفكر الصراعى وهى التى تبناها كل من ( جانسان  
ترنر ) ( بيرس كوهن ) ( الفان باسكوف ) (بيتر ولكرت) حيث انطلقوا من  
تضامن الإنسان والأنظمة الاجتماعية وعدم الخلل بواسطة الصراع لذلك  
جاءت انتقاداتهم من خلال دفاعهم عن الفكر البنائى الذى يمثل نظرتهم كقول  
بيرس كوهن بأن الصراع لا يؤدى فى جميع الحالات إلى التغيير الاجتماعى  
، لأن البنائية الوظيفية لا ترى التغيير الاجتماعى قائما على الصراع ، بل

على التضامن والتكامل ورفض كل من باسكوف وبيتر وليكسرت " بتعميم دراسة الصراع على أساس أنه عملية تضاد وتصادم مصالح ، ولحاجات الوحدات الاجتماعية والذاتية والموضوعية ، التي تخضع لمؤثرات بنائية وسياسية واقتصادية ، تعمل بدورها على تحديد نوع ودرجة واتساع وشدة الصراع داخل المجتمع وخارجه ( Kohnhauser P,13 ) .

### أشكال الصراع :

ينصب إهتمامنا على اشكال الصراع في سلوك المجتمع الصناعي الذي يصل ذروته في ظاهرة ( الاضطرابات ) كما ينصب أيضا على نموذج البناء الاجتماعي الذي تحدث فيه مثل هذه الظاهرة خاصة وقد يصبح من الضروري إذا أخذنا مدخل النسق الاجتماعي الظاهرة خاصة وقد يصبح من الضروري إذا أخذنا مدخل النسق الاجتماعي الشامل أو تفاعل جماعة القوة في دراسة علاقات العمل . أن تعتبر أشكال الصراع كأمور متوطنة في السلوك الصناعي ، وقد يتطلب فهمنا لدور الاضطرابات في الصناعي أن ننظر إليها على أنها صراع اجتماعي مفتوح ، وهنا نجد أن أو كورنها وزر A. Kamhauiser وزملائه يفسرون وظائف الصراع الجماعي المفتوح في أربعة موضوعات هي :

- ١- تجمع الأفراد في جماعة تتصارع على غرض أو هدف واحد خاص.
- ٢- كشف النقاب عن بعض المشكلات والقضايا وبالتالي إخضاعها للرأى العام والضبط الاجتماعي .
- ٣- الحق على الحل السريع لهذه المشكلات .
- ٤- تثبيت البناء الاجتماعي بتوضيح حقيقة الجماعات التي تمتلك القوة.

وهناك نظرية أخرى يمكن من خلالها ومدى شموله فقد ذهب دوبين Dubin إلى أى الصراع قد يصل إلى أعلى درجاته عندما يكون فارق السلطة بين الجماعات المتصارعة ( فى حالة متوسطة ) وذلك لأنه إذا كانت السلطة متماثلة بين الجماعات فإن سلاح الصراع يبدو أكثر ضعفا طالما أن هناك مساومات تحدث وبالمثل عندما تكون السلطة فى الجماعات أكثر قدم .

فإن الجانب الأضعف لن يستطيع للتغلب على جانب الأقوى  
( Parker : P 132 ) .

#### الإضرابات :

أطلقت قديما كلمة الإضرابات على ساحة عامة فى باريس تطل على شاطئ نهر السين بجوار فندق المدينة ، حيث تجمع فى هذه الساحة عدد كبير من العمال العاطلين :  
ومن هذه الواقعة بالذات استمد هذا التعبير وكانوا يقصدون السيطرة على مكان ما انتظارا للعمل .

وبهذا المعنى الواسع تنطبق كلمة الاضرابات على كل تضامن أو اتفاق بين العمال الذين يرفضون العمل طالما لم تتحقق الشروط والمطالب التى يتمسكون بها ، فالإضراب يعنى بصفة عامة ترك العمل من أجل تحسين أحكام وشروط عقد العمل ( Miller : P, 45 ) .

ويحدد ميلر "و" فورم " مفهوم الإضراب بأنه ترك القوى العاملة لمكانة العمل فترة زمنية مؤقتة بقصد إجبار الإدارة على قبول هدف نقابى. بعد فشل عملية المساومات فى إيجاد صيغة مرضية لعلاقات العمل وتواجه الإدارة الإضراب من جانبها بما يعرف باسم الإغلاق التعجيزى (Lock

out) وهو أنه يعمد صاحب العمل إلى إغلاق مصنعه كلياً أو جزئياً فقط لإكراه العمال على الرضوخ لشروطه والإذعان لمطالبه ويعرف كسل من أصحاب العمل والعمال إلى جانب الإضراب والإغلاق والتعجيز عديداً من وسائل الصراع الصناعي ، فالعمال يستخدمون أسلوب المقاطعة والتباطؤ في الإنتاج والتخريب واتلاف الآلات ، وأصحاب الأعمال يستخدمون " التكنيك الميكافيللي " Macehrielian Tactics " وهو يعنى مواجهة القيادات العمالية بالبطش بهم ، ووضع أسماء النقابيين في القائمة السوداء وطردهم ، وفصل العمال ، والدعاية ضد النقابة العمالية .

والواضح أن مثل هذه الأمور أصبحت في وقتنا الحاضر تخضع لطائفة القانون ففي إنجلترا نجد أن قانون النقابات والعلاقات الصناعية لعام ١٩٧٤ ، وقانون حماية العمل لعام ١٩٧٥ حدد الإجراءات التي تتخذ في حالة الاضرابات وأيضاً تحريم التعدي على ممتلكات المنشآت أو استخدام العنف أو التهديد ضد الأفراد أو إخفاء معلومات أو معدات مملوكة للغير ( : Ruff P 166 ) .

ولكى نكون أكثر توضيحاً لسلوك الإضراب نجد أنه يتدرج تحت نموذجين ، أولهما : غير مشروع ، وهو الإضراب الذي تقوم به أى جماعة دون تصريح نقابى ، وبالتالي يكون الإضراب مشروعاً في حالة موافقة ثلثي المتضررين بالاقتراع ، وتكون دعوة النقابة بالإضراب نافذة المفعول ، ويتوقف انتهاء الإضراب في حالة طلب المتأخرين به بصفة مباشرة وفي كافة الأحوال فإن قادة النقابات لهم تقدير للموقف في ضوء ميزانية النقابة في تمويل الإضراب وهو ما يعرف عادة برصيد الدفاع وحسبما يصلون من اتفاق في المساومات الجماعية ( : I. L. O., 63 ) .

ويتطلب فهما لدور الإضرابات فى الصناعة أن ينظر إليها على إنها صراع جماعى مفتوح ، وهنا نجد كورنهاوزر وزملاؤه يفسرون وظائف الصراع الجماعى المفتوح فى :

- ١- جميع الأفراد فى جماعات تتصارع على غرض أو هدف خاص .
- ٢- كشف النقاب عن بعض المشكلات والقضايا وبالتالي إخضاعها للرأى العام والضبط الاجتماعى .
- ٣- البحث عن بعض المشكلات والقضايا وبالتالي إخضاعها للرأى العام ، والضبط الاجتماعى .
- ٤- البحث عن الحل السريع لهذه المشكلات .
- ٥- تثبيت البناء الاجتماعى بتوضيح حقيقة الجماعات التى تمتلك القوة .

ويبدو أن الوظائف الثلاث الأولى واضحة تماما ، فالوظيفة الأولى والثانية تتفق مع مصالح العمال وإلى حد ما مصالح المجتمع المحلى ، بينما تتفق الوظيفة الثالثة مع مصالح كل من يشتمل عليهم الموقف ، وهناك نظرية الصراع تمكن من الغاء للضوء على الظروف التى تؤدى إلى اختلاف درجات هذا الصراع ومدى شموله فقد ذهب دوبين Dubin إلى أن الصراع قد يصل إلى أعلى درجاته عندما يكون فسارق السلطة بين الجماعات المتصارعة فى حالة متوسطة ، ذلك لأنه إذا كانت السلطة متماثلة بين الجماعات ، فإن سلاح الصراع يبدو أكثر ضعفا طالما أن هناك مساومات تحدث وبالمثل عندما تكون السلطة فى الجماعات أكثر تفاوتاً ، فإن الجانب الأضعف لن يستطيع أن يتنمر على الجانب الأقوى .

لقد قام سكوت Scott وزملاؤه بتحليل ممتاز للعلاقات الصناعية فى مناجم الفحم ، حيث نظروا إلى الإضرابات كجزء من الصراع للصناعى ،

وقد كشفت دراستهم عن نتائج مخالفة ومتناقضة للإقتراض الشائع الذى مؤداه أن الصراع الصناعى من الأمور الضارة ، وأنه يرتبط بالضرورة بعدم الكفاية ونقص الإنتاج وهم فى ذلك يقومون بتحليل الصراع إلى نموجين للتعيين .

الصراع الأساسى ويوجد عندما تشعر جماعة معينة بأنها لا تشارك فى القرارات بطريقة عادلة ، وذلك من خلال نظرة بعيد المدى والصراع الإجرائى وينشأ عن عدم الإتفاق حول الإختلافات ، أو التغيرات قصيرة المدى فى مكافآت وظروف العمل .

وقد تكون السمة المميزة بالاضرابات مسئولة عن الاعتقاد الشائع بأن الاضرابات متكررة وعنيفة وحتى فى أشد فترات التوتر تكون النسبة الإجمالية لوقف العمل الضائع بسبب الاضرابات نافية وعلى الأرجح أنها تقل عن نسبة ٢% من وقت العمل وعلاوة على ذلك فإن اللجوء إلى العنف والقوة نادرا ما يحدث كأسلوب للمساومة الجماعية .

فالاضرابات مثل الظواهر الأخرى فى الناحية التنظيمية قد يعنى أن هناك طرقا أخرى يعبر بها العمال عن تهمهم أو إنه لا يوجد الوسيلة الملائمة لهذا التعبير .

كما أن ضعف الاضرابات كشكل من أشكال الصراع لا يمكن أن يوجه بمثابة إزاحته فى موقف الصراع ذاته وعادة ما يصاحب الإقلاع عن الاضرابات فبأكد على النشاط السياسى والتشريع الاجتماعى والتخطيط الاقتصادى المركزى كمواقف بديلة للصراعات بين العمال والإدارة هذا إلى جانب أن تكنولوجيا العمل أصبحت تفرض صعوبة على توجيه الاضرابات أو السيطرة عليه نتيجة التشغيل المستمر للإنتاج وارتباط العمال بهذا التشغيل حتى فى حالة النزاع بينهم وبين الإدارة ( Parker : P 135 ) .

هنا يؤكد " روس " أن طبيعة الاضراب كسلاح للعمل يعتمد بشكل كبير على طبيعة الهيئة المهيمنة عليه ، وأنهى تحليله المختصر إلى أن الاضراب لم يكن دائما وحتى اليوم مرتبطا بالنقابات الرسمية وقد قامت منظمات عفوية بأول إضراب فى الولايات المتحدة الأمريكية وفى رأى ( روس ) أنه حتى عام ١٩٠٠ حوالى ثلث الإضرابات فى الولايات المتحدة لم تكن تؤديها النقابات العمالية ولكنها كانت أعمال تلقائية لمنظمات عفوية وهو يعتقد أن درجة العنف المرتبطة بالاضراب تتناسب عكسيا مع درجة ارتباط هذا الاضراب بمؤسسة دائمة فكما استقرت المؤسسة التى تتولى الاضراب كلما لجوا للعنف كتنكيك لتحقيق أهدافها .

و مما لا شك فيه أن هناك عدة عوامل تؤثر على الأحداث والشكل العام للإضراب كسلاح اتحادى من المؤكد أن الظروف الاقتصادية والاجتماعية العريضة لها تأثير كبير .

وتواجه القوى العاملة فى الدولة التى تكون فى أول مراحل التصنيع مشاكل قاسية بالنسبة للتكيف الاجتماعى وسودها " الاضراب التلقائى " الذى يتسم بالعنف بينما الاضرابات ذات العنف الطفيف تكون مرتبطة بالمجتمع الصناعى الناضج ، الذى يحظى فيه العمال بمستوى عال من المعيشة . وتختلف التكنيكات التى يتم اختيارها للاضرابات حسب هدفها فبالنسبة للاضراب السياسى تجده يأخذ شكلا مختلفا عن إضراب المساومة الاقتصادية حيث تؤثر نوع الهيئة التى تكفل الإضراب على شكل السلوك، على سبيل المثال نجد أن النقابة الحرفية التى غالبا ما تحتكر مهارة أى حرفة لا تتصرف خلال أى اضراب نفس الطريقة التى تتصرف بها النقابات العامة للصناعة وهناك نماذج من الاضرابات منها أولا ، ما يرتبط بمشاكل طارئة فى منظمات العمل وتتخذ الإضرابات الغير مشروعة شكل احتجاج لاجبار

السلطات على الاهتمام بموضوع المشكلة ثانيا ما يرتبط بنقابات ذات طبيعة أيولوجية تتخذ وسيلة لإثارة الرأي العام بإحداث اضطراب جماعى واسع الانتشار موجه ضد صاحب العمل وفى ضوء التنسيق الاقتصادى والاجتماعى ومن ناحية أخرى قد يرتبط بالنقابات العمالية التى تسعى أساسا لتحسين الوضع الاقتصادى العام للعمال للحصول على امتيازات محددة لهم من صاحب العمل أو الحكومة ومثل هذا الاضراب يكون اختبار للمساومة وصراعا للقوى بين النقابات وأصحاب الاعمال (Schmider : P , 406).

لواقع أن الاضرابات هى تعبير عن عدم الرضا فى شكل احتجاج سافر وهو يمثل نهاية المطالب فلا المساومات أو المفاوضات على حد سواء ظروف ومع ذلك فالاضراب يعنى توقف زمن مؤقت عن الانتاج يقدم عليه العمال كمرحلة مؤقتة يستأنفون بعدها العمل بعد أن تحقق المفاوضات مطالبهم وفيما يتعلق بموقف المضربين عن العمل فيعتبرون أنفسهم مختطفين بوضعهم التنظيمى فى الشركة التى يضربون ضدها ومع الاحتفاظ بكافة حقوقهم فى العودة إلى أعمالهم بعد اتفاق متبادل حول المسائل موضع الصراع أو عند قبولهم للشروط التى يفرضها صاحب العمل فى حالة فشل إضرابهم أما عن اساليب الاحتجاج فتبدر فى التوقف عن العمل أو الانسحاب من مكانة أو عدم الحضور إلى مكانة فى المواعيد العادية ، أو الذهاب إلى مكان العمل مع رفض القيام بأى عمل ( الإضراب الجالس ) . وتحديد الانتاج أو التخريب هو يساوى أحيانا الاضراب الجالس ولكن لا يعرف بهذا الاسم الا إذا أعرب المشتركون فيه صراحة أنهم يقومون به لأسباب محددة وأنه سوف ينتهى عندما تتم حلول مشاكلهم .

يمكن تصنيف الاضراب عن العمل نتيجة للصراعات الصناعية فى أربع فئات عامة ، تتوقف على العلاقة بين الأطراف المعنية ، وعلى الغرض من الاضراب وهى :-

أولا : الاضراب التعاطفى الذى يستهدف توسيع نطاق ضغط الجماعة على صاحب العمل الذى يفرض الاذعان لإرادته على العاملين .

الاضراب الثانوى :

هو الذى ترفض فيه النقابة عملية انتاجية مخالفة للنقابة أو انتاج يقوم به مصنع بدلا من مصنع أضرب عماله .

ثالثا : اضراب بخصوص تنازع الاختصاص والمنافسة النقابية ، وهو منازعات بين نقابتين أو أكثر .

رابعا : الاضراب أو غلق المصنع وهو نتيجة صراع القوى بين العمل والعاملين ويحاول كل طرف أن يفرض إرادته على الآخر .

الواقع أن الاضراب فى الدول الصناعية لا تعنى الفوضى ولكنها على نظمة ، وأعرافه التى استقر عليها فى شكل قوانين ملزمة لطرفى العلاقات الصناعية ولكى نوضح ذلك أود أن أشير أن إجراءات مسبقة من خلال المفاوضات والتحكيم وتصريح وشروط موافقة ثلثي أعضاء التنظيم .

**دوافع الاضراب فيمكن أن تحدد نموذجين**

نتيجة خلافات فى العلاقات الصناعية بين النقابة وإدارة التنظيم نجد من بعض النقابات مواقف تضامنية كنوع من أنواع الوقاية .

النموذج الثانى : فهو ما يتعلق بقضايا عامة ، ومواجهة موقف أمام صناع == ويشترك فيه أكثر من نقابة عامة وقد يتحول إلى تضامن اجتماعى

من بين الفئات المختلفة للمجتمع ، وبالنسبة للنقطة الأولى نستطيع أن نكشف ملامحها في دراسة قام بها هاريسون " ودوين " حاولا البحث عن تفسير ملائم لأنماط الصراع داخل البناء التنظيمي للمصنع وما يترتب عليه من نتائج في ضوء طبيعة العلاقة بين المصنع والمجتمع المحلي ، وما بينهما من تأثير متبادل ، وقد أدى بهما إلى أن يخلصا على نتيجة موداهما أن انسجام العلاقة وتوافقها بين إدارة المصنع ، وبين نقابات العمال يرجع إلى ظروف الإقامة التي لعبت بين إدارة الشركة وعمالها في مجتمع واحد ، واعتقادهم بأن رفاهية المجتمع تعتمد على حد كبير على ما يحدث داخل المصنع .

ويذهب كير Kerr وميجل Sigel إلى أن هناك بعض الصناعات تتجه نحو الاضراب بشكل واضح إذا ما قورنت بغيرها وقد تؤكد لهما أن الفارق لا يرجع إلى مهارة في ممارسة العلاقات لإنسانية إنما يرجع ذلك إلى العلاقة بين الصناعة والبيئة الاجتماعية التي تحيط بها .

و تكشف لنا الدراسة المبكرة عن الاضرابات التي أجريت خلال الفترة الأولى اللازمة الاقتصادية في الثمانينات ففي هذا الوقت قام الاضراب الاول في صناعة الأحذية التي كانت تشغل مكانا كبيرا في الاقتصاد المحلي لمدينة " اليانكي " سیتی ترتب عليه تكوين النقابات وقد قام الباحثون بدراسة متعمقة عن هذا الاضراب وعن التنظيم الاجتماعي لصناعة الأحذية فوجدوا أن هذه الصناعة قد تحولت خلال قرن من الزمن من صناعة محلية ترتكز على المهارات اليدوية إلى صناعة آلية يمتلكها ويسيطر عليها أصحابها من مدينة نيويورك وبالتالي تولى إدارتها مديرون خارج المدينة ولم يبق للمواطنين إلا بعض الوظائف القيادية الضئيلة وقد تلاتشت نتيجة الألية المهارات اليدوية القديمة وأصبح العمال المحليون في مستوى العمال نصف المهرة ويرجع " وارثر " الكثير من التدهور الذي أصاب مكانة عمال الأحذية

إلى افتقار مكانة مدرج المهارة ، وتوقف تفاخرهم بمهنتهم نتيجة ضياع المهارة وتحولهم إلى عمال غير مهرة يؤدون إحدى العمليات البسيطة من نظام خط التجميع مم اتقدم أيضا نسبة من حصيلة دخولهم ( Schnider, P., 273 ) .

وعموما يمكن القول بأن ظهور الاضراب التى جاءت فى دراسة (وارنر ) إنما تفصح من حقيقة مقاومة للفرد والجماعة لتهديد مصالحهم بما ينطوى عليه من سلطة الإدارة المشروعة فى التغيير ويكون درجة التقبل بمقدار عامل السن الأقل والتعليم الأكثر والمكانة المهنية الأعلى كما أن تجاهل الإدارة بمشاركة العمال فى تحريك التغيير من عوامل أضعاف نسق الإنتاج وأحد العوامل المؤدية للمقاومة وهناك أنشطة العمال والنقابات على الارتفاع بمستوى الإنتاج الصناعى وبالمستوى الاقتصادى ككل تأمینا لمصالحهم بدلا من محاولاتهم المؤدية لمقاومة التغييرات التى كانت تحدث فى مصنع ما ، إن سيطرة جماعة واحدة على المنشأة المتكاملة يصعب أن تحدث فيها تغييرات دون أن تؤثر فى بعض أشكال النسق وتكشف دراسة W. Hscott فى مصنع للصلب بجنوب ويلز منها أن تغيير أدوات الإنتاج الأساسية وتحسين العمليات الفنية على مدى عشرين عاما حدثت بطريقة هادئة لأنها قامت على مستوى النقابة كما كان دور الإدارة محددا فى أهدافه وحتى فى مميزاته المشروعة كان مقبولا لدى العمال ، كما كانت مكانة العمال وترقياتهم تقوم على مبدأ الأقدمية ، أما علاقة الإدارة بالنقابة فكانت تتسق فاعليتها إلى حد كبير مع مصالح العمل .

ومع ذلك كانت لهذه التغييرات آثار هامة على البناء الاجتماعى للمنشأة الصناعية والتى كان ينظر إليها كما لو كانت منشأة وقد يصبح من الضروري إذا أخذنا بمنخل المجتمع الشامل أو تفاعل جماعة القوة فى دراسة

العلاقات الصناعية أن تعتبر بعض أشكال الصراع على أنها حقيقة كامنة من السلوك الصناعى وقد ذهب " كوزر " إلى أن الصراع ليس مجرد منظور نقيم خلاله التنظيم أو المجتمع ككل ولكن له دور وظيفى من أجل بقاء المجتمع ، فالصراع يعمل على زيادة مشاعر التوحد بالجماعة بل أن للصراع قد يصبح هو الأسلوب المنظم لتبادل المسائل الهامة للكشف عنها ويكشف كل من كورنهاوزر Akornhauser وزملائه عن معنى الصراع أو الاضراب وهو صراع جماعى مباشر تفسر وظائفه فى عدد من الأنماط التى تتمثل فى توجيه الافراد فى جماعات للصراع من أجل هدف خاص ، وإظهار بعض المشكلات والقضايا للرأى العام ، والضبط الاجتماعى ، والإثارة لإيجاد حلول لهذه المشكلات ثم تدعيم البناء الاجتماعى بتوضيح حقيقة جماعة القوة ويعرف ط شنيذر " طبيعة القوة بفترة الفرد أو الجماعة بضبط الموقف لصالحهم وهذا الشكل من القوة يتضمن السيطرة على ظروف الآخرين وهو ما يظهر بوضوح فى صراع النقابات مع إدارة المنشآت حينما يحاول كل فريق استخدام الاضراب لغرض مطالبه ( Parker : P 133 ) ويمكننا تبين الطبيعة الرمزية للصراع وهى تدور حول الأجور من واقع التبريرات التى تقدمها النقابات لمطالبها ولا شك أن مثل هذا التحليل يكشف لنا بوضوح عن التغيير الذى طرأ على موضوع الصراع ، وهو التغيير الذى تستهدفه كافة المجتمعات الصناعية التى بلغت حدا بعيدا من التقدم الصناعى ويمكننا أن نقسم هذا التطور إلى ثلاث مراحل تعاقبت الواحدة بعد الأخرى منذ فجر == الحديثة حتى الوقت الراهن ونتبين أهم ملامحها فيما يلى :

نجد فى المرحلة الأولى من الصناعة الحديثة أن مطالب العمال برفع الأجور كانت صادرة عن حاجات أساسية إلى تأمين الحد الأدنى للمستوى == المادى الذى كان يمثل فى تلك المرحلة بؤرة الصراع الصناعى .

و فى المرحلة الثانية كانت النقابات تؤيد مطالبها برفع الأجور التى كانت تستند على ارتفاع تكاليف المعيشة ، فى الوقت الذى لم يكن انخفاض تكاليف المعيشة ، يقلل كبير تخفيض الأجور ، فالصراع الكامن وراء هذه = الظاهرة كان يدور حول حق العمال فى تأمين وضمنان المكتسبات التى حصلوا عليها فعلا ثم تطور الوضع فى المرحلة الثالثة حيث أخذ العمال فى تلك المرحلة يغيرون من طبيعة مطالبهم بزيادة الأجور وأصبحت تطالب فى حالة زيادة الانتاج أو زيادة الانتاجية بالمشاركة فى أرباح المؤسسة عن طريق رفع الأجور بما يتناسب والأرباح التى يتم تحقيقها ويؤخذ العمال فى مطلبهم هذا حقهم فى المشاركة فى الإدارة وهو مشاركة فعلية تتحقق من خلال تنظيم الأسلوب الذى يساهمون به فى رسم مستقبل المؤسسة الصناعية الذين يعملون بها (الجوهري : ص ١٧٩).

لقد قام سكوت Scott وزملاؤه بتحليل ممتاز العلاقات الصناعية فى مناجم الفحم ، حيث نظروا إلى الاضرابات كجزء من الصراع للصناعى ، وقد كشفت دراساتهم عن نتائج مخالفة ومتناقضة للافتراض الشائع الذى مؤداه أن الصراع الصناعى من الأمور الضارة وأنه يرتبط بالضرورة بعدم الكفاية ونقص الانتاج وهو فى ذلك يقومون بتحليل الصراع إلى نموذجين للتعبير : الصراع السياسى ويوجد عندما تشعر جماعة معينة بانها لا تشارك فى المكافآت بطريقة عادلة وذلك من خلال نظرة بعيدة المدى والصراع الإجرائى وينشأ عن عدم الاتفاق حول الاختلافات أو التفسيرات قصيرة المدى، فى مكافآت وظروف العمل .

ومن نماذج الصراع الأساسى اضراب عمال مصانع الصلب المؤسسة فى إنجلترا، ولقد أدى هذا الاضراب إلى توقف ١٢٥ ألف عامل بالإضافة إلى تضامن أكثر من ٦٠ ألفا من العمال الآخرين فى مصانع

الشركات الخاصة بالانضمام إلى هذا الاضراب، كما كشفت لقاءات (المؤلف) مع عينة من عمال في معهد الكونجرس للنقابات العمالية البريطانية عام ١٩٨٠ وتم الحوار عن العلاقة بين اضرابهم الذي استمر من منتصف مارس ١٩٧٨ وانتهى في ١٨ أكتوبر من نفس العام وهو ما ترتب عليه توفير أعداد كبيرة من العمالة اليدوية الفنية التي تعتمد عليه صناعة الطباعة وتحويلها إلى أعمال بسيطة في خدمة التكنولوجيا.

الواضح أن مثل هذا القول يتشابه إلى حد كبير بنتائج دراسة وارنسر عن المكانة الاجتماعية واضرابات عمال الاحذية في مدينة اليانكي سبتي أن هذا الاضراب جاء بعد استنفاد المساومات مع ادارة الشركة ، وكان المطلب الأساسي هو رفع معدلات الأجور إلى نسبة ٢٥% مقابل زيادة تكلفة المعيشة، وبدأت المساومات بهذا الشأن في ٥ سبتمبر ١٩٧٩ ، إلا ان عدم الاستجابة لمطلب النقابة أدى إلى موافقة العمال على الاضراب وبدأ تنفيذه في ٢ يناير ١٩٨٠ واستمر لمدة ١٣ أسبوعا حتى أسفرت المساومات على رفع نسبة الأجور إلى ١٦%، والواقع أن اضرابات عمال الصلب برغم ما حققته من أهداف في زيادة معدلات أجورهم إلا أنها أدت أيضا إلى خسائر مادية فترة هذه الاضرابات وصل متوسطها إلى ١٣٠ جنيه استرليني من دخل العامل الواحد من السنة، وهناك نماذج أخرى من أنواع الصراعات التي يشارك فيها غير الوطنيين في البلدان الصناعية، والتي تضعهم في إطار غير شرعى نتيجة عدم معرفتهم بقوانين هذه البلاد ومن هذه النماذج اضراب عمال ليمبورج Limbourg البلجيكية عام ١٩٧٠ فقد اضراب ٢٣ الف عامل في مناجم الفحم ، وكان ٦٠% من العمال ايطاليين ويونانيين وأسبانيين ، وأتراك وبرتغاليين ومغاربة، وكانت مطالب العمال لإدارة المناجم محددة في زيادة الأجور وتحسين شروط العمل وظروفه .

لقد واجهت النقابات هذا الاضراب بالرفض واعتبرته عملا غير رسمي، بالرغم من موقفها السلبي في تحسين ظروف العمل في المناجم، بل كان موقعها إيجابيا في التعاون مع أصحاب العمل على أساس أن الإضراب لم يأخذ الشكل الرسمي .

لقد أدى اضراب هؤلاء العمال إلى عملية قمع عنيفة من الشرطة وصلت إلى مطاردتهم في المقاهي ، واعتقال زعماء الإضراب وفصلهم ، وأجبر العمال على العودة إلى أعمالهم بشروط الإدارة وفي فرنسا دعا الاتحاد العام للعمال والاتحاد " C.G.T " الفرنسي الديموقراطي للعمل " C.G.D.T " العاملين في مصانع الكيماويات بمنطقة ليون بفرنسا إلى اضراب رسمي وكانت منطقة الصناعة بها ثلاثة آلاف نسمة ٣٠ % منهم من الأجانب وكانت نسبة العاملين في المصانع ٢٠ % أغلبيتهم من البرتغاليين.

لقد استمرت فترة الاضراب ٢٣ يوما بذل فيها اصحاب رؤوس الاموال محاولات لجعل العمال البرتغاليين يقومون بدور محطى الاضراب، فاستعانوا بموظفي السفارة البرتغالية لاقناع العمال بالعودة للعمل إلا أن العمال تمسكوا بتضامنهم مع النقابة وقام بعضهم بالتحدث باسم زملائهم، وبعد ستة أشهر قامت الشركة بفصل المتحدثين باسم العمال البرتغاليين لعدم مشروعية دورهم في التحدث باسم النقابة عن زملائهم لأن القانون الفرنسي يمنع الأجانب من أن يشغلوا مراكز نقابية والواضح ان العمال المهاجرين يعملون عادة في تضامن مع العمل فإن النقابات العمالية تقف من هؤلاء موقفا سلبيا ويبدو أن هذه النقابات لا تنق في العمالة المهاجرة وتتاصبها الكراهية وهو الشئ الذي يعبر عنه موقفها، أن وصف الصراع الصناعي المرتبط بالعمال المهاجرين يلقي الضوء على سلوك النقابات وأصحاب الأعمال أثناء

الصراع في المشكلات وأنماط السلوك نجدها تتكرر في كثير من الدول الصناعية التي تستقبل العمالة المهاجرة فالمهاجرون الذين يدافعون عن حقوقهم يجدون القليل من التأييد بالرغم من أن القضايا التي يطرحونها من الموضوعات العادية بالنسبة لهذه الدول ، وهي موضوعات تتعلق بالاجور وتحسين ظروف العمل، ولقد ترتب على سلبية النقابات تعرض المهاجرين إلى ضياع حقوقهم في نزاعاتهم مع أصحاب العمل .

والملاحظ أنه في النزاعات ذات المواضيع العامة بين العمل الوطنيين وأصحاب الأعمال حول الاجور وشروط العمل ، كان العمال المهاجرون أكثر تضامنا مع زملائهم إلا أن أصحاب العمل استفلوا ضعف موقفهم القانوني بالنسبة للعضوية النقابية واستخدام التهديد بطردهم من مساكن الشركات وفصلهم من العمل ، ومن الأمثلة البارزة على الاضرابات العامة ما حدث في بريطانيا في سنة ١٩٢٦ الذي تكتلت فيه جميع النقابات العمالية بما في ذلك موظفوا الحكومة تضامنا مع مطالب عمال مناجم الفحم في زيادة الاجور وتحسين ظروف العمل بشكل عام، وفي فرنسا نجد اضرابا عاما يشترك فيه حوالي مليوني شخصا احتجاجا على مشروع بقانون المعاشات والتأمينات الذي بدأ في ٢٤ نوفمبر ١٩٩٥ واستمر لفترة ثلاث أسابيع ولقد توقف عن العمل بالفعل نحو ٣٠,٦% في قطاع الوظائف العامة ٤٠,٧% في قطاع التربية ٤٠% في قطاع الغاز والكهرباء ، ١٨% في قطاعات التليفونات ، ١٤% في قطاع البريد وفي ضوء دعوة النقابات العمالية لموقف تعاطفي موحد انضمت نقابات النقل الجوي والبنوك كما أعلنت اتحادات عمال من خمس شركات في القطاع الخاص انضمامه للاضراب .

## مأزق العلاقات الصناعية :

لا نستطيع ونحن نعرض لأشكال الصراع أن ننفي أو نتغاضى عن ظاهرة الاضرابات فى القطاع الصناعى أو قطاع المرافق العامة ويتناول بالتحليل أمين عز الدين ظاهرة الاضرابات ومأزق العلاقات الصناعية فى مصر بقوله لقد كان الانتطباع الغالب والخطئ أن هذه الاضرابات مجرد حوادث متفرقة لأرباط بينها سواء من حيث توقيتها أو قطاعات النشاط الاقتصادى التى عانتها، كما أنها بدت متفرقة فى بواعثها وفى المطالب التى تحركت من أجل تحقيقها .

ولكن تكرار هذه الاضرابات واتفاقها لم يلبث أن كشفت عن نمط واحد جمعها وكان لابد أن بلغت نظر الباحثين ويثير فضولهم بأنهم لا يواجهون ظواهر متفرقة لا رابط بينها وإنما يواجهون ظاهرة جديدة وطائفة على العلاقات الصناعية فى مصر . وإن هذه الظاهرة تستحق منهم وقفة عملية متأنية لدراستها بعيدا عن الإعلام الصحفى ، والرؤية المنحازة بعيدا عن محاولات التعمم والنفاق التى شابت مواقف بعض المسؤولين فى الحكومة والإدارة والاتحاد العام لنقابات عمال مصر ممن تدخلوا فى مفردات هذه الظاهرة .

لقد كانت مكونات هذه الظاهرة وما حملته هذه الاضرابات من سمات نمطية مشتركة ، أمرا خليقا للنظر ، فهى من ناحية وقعت جميعها فى أحدث القطاع العام والمرافق وليس القطاع الخاص ، وشروط العمل باللوائح الصادرة بشأن العمل وليس لقانون العمل وهى ناحية ثابتة لم تتشأ نتيجة لمنازعات حول مطالب جديدة أو اضافة للعاملين وإنما قامت فسى الغالبية العظمى من الحالات من أجل المطالبة بحقوق متراكمة معترف بها ولكن طال انتظار العاملين لتنفيذها من ناحية ثالثة .

وأخيراً ، وهو الشيء الغريب حقاً كانت المنازعات موضوع  
الاضراب فى معظم الحالات ، تتم تسويتها بقرارات إدارية يقوم المسئولين  
إلى إصدارها بشكل سريع وفى تشخيص العوامل التى تؤدى إلى الاضراب  
يحددها بالظروف البيروقراطية التى تحكم صنع القرار فى مواجهة  
المشكلات ، وهذا ما يؤدى إلى بعض العمال البحث عن قيادات بديلة غير  
رسمية تملأ الفراغ التى خلفته عزلة القيادات الرسمية .  
وفى تصورى أن الديموقراطية الصناعية هى المناخ الملائم فى  
تصحيح المشكلات إذا ما توفرت لها الوسائل من المفاوضات الجماعية  
والتوفيق والتحكيم فى منازعات العمل ( عز الدين: ص ١٤١ ) .

## الفصل الخامس

### الصراع المحول



## الفصل الخامس الصراع المحول (\*)

بالرغم من أهمية الصراع السافر وما يمكن أن يكشف عنه من قضايا يمكن تلافيها من خلال المساومات الجماعية أو التشريعات المازمة فإن هناك شكلا آخر أهم لم يلتفت إليه الباحثون إلا مؤخرا ذلك الذى نطلق عليه أسم الصراع المحول ( Diver\ted Conflict Diver\ted ) وهذا الصراع يعنى فى حقيقته تكرار لأنواع معينة من السلوك تبدو فى شكلها ظاهرة فردية إلا أنها تخفى وراءها توترا اجتماعيا حقيقيا يجمع بين أطرافه أعدادا كبيرة من العاملين فى المنشأة الصناعية التى تتردد بينهم ظواهر مرضية يتمثل أهمها فى ارتفاع نسبة دوران للعمل ، والتغيب ، والحوادث، والإصابات .

### دوران العمل :

فبالنسبة لدوران العمل فهو يشير فى التنظيم إلى تحركات العمال من عمل لآخر ، أو تحركاتهم من منظمة لأخرى ، ويشير ' بريس ' Price إلى نموذجين من دوران العمل .

أولهما : إرادى سعى وراء عمل آخر يحقق فيه الإنسان أجرا يرتضيه أو مكانة يشبع فيها رغباته الذاتية .

والنموذج الثانى : دوران إضطرابى وهو يعنى الخروج من قوة العمل نتيجة التقاعد بسبب المرض أو المعاش أو الوفاة .

وهناك مؤثرات دالة فى صناعة الفحم بالولايات المتحدة الأمريكية وتأثيرها عام ١٩٥١ السلبي على الانتاج .

---

(\*) انظر هذا الفصل فى كتابنا علم النفس الصناعي ومشكلات العمل، ط١٩٩٩م.

## علم الاجتماع الصناعي

الواقع الاهتمام من جانب علماء النفس والاجتماع بالنمط الأول الذى يرتبط بعنصر " الإرادة " من جانب العامل وما يتصل بهذا العنصر من مؤشرات ودوافع اجتماعية تؤدي إلى هذا النمط من السلوك .

وظاهر دوران العمل تختلف وتتباين حسب ظروف وأوضاع كثيرة فقد تختلف بين العمال حسب مستوى المهارة وحسب النوع ذكورا أم إناثا ، وحسب السن كما يتأثر معدل دوران العميل بظروف المنظمة نفسها وبالعوامل المسمية Seasonal Factors وبمدى الإقبال على الإنتاج وبالعوامل الخارجية الخ .

من ذلك يتضح أن طبيعة دوران العمل تكمن فى الدوران اللا إرادى والإضطرابى والنمط الأول هو الذى يتطلب الدراسة لأنه يعتبر مؤشرا لظروف اجتماعية إلى أخرى ومن صناعة إلى أخرى ن وهذا التباين يرجع إلى الظروف والعوامل المسببه للدوران .

### عوامل ومسببات دوران العمل :-

يتوقف استقرار العامل فى عمل معين على مدى ما يحققه العامل من اشباع لحاجته الأساسية من خلال داخل هذا العمل ولكن ما هى هذه الحاجات التى يحرص العامل على اشباعها ؟  
الحاجات الإنسانية عديدة ومتباينة ولكن يمكن أن نصفها فى مجموعات ثلاث.

### الحاجات المادية :-

وهى الحاجات الضرورية للإنسان مثل المأكل والملبس والسكن ومثل هذه الحاجات لا يمكن اشباعها إلا بواسطة النقود أى بواسطة العمل

والشعور بالاستمرار فيه والحصول على المرتب المناسب ، وعندما يشبع الفرد هذه الحاجات الأساسية يبدأ فى الإحساس بالرغبة فى اشباع نوع آخر من الحاجات هى الحاجات الاجتماعية .

### الحاجات الاجتماعية

من المسلم به أن الأفراد لديهم رغبات وحاجات يمكن وصفها أنها اجتماعية، تشمل الحاجة لتحقيق مكانة وإحراز التقدير الاجتماعى من الآخرين وتحقيق وضع وظيفى محترم يؤدي الانتماء إلى جماعة الإحساس بحاجة الآخرين له الرغبة فى المشاركة فى المجتمع سواء داخل المنظمة أو فى المجتمع المحلى ويمكن اشباع هذه الحاجات بإتاحة الفرص للعامل داخل المنظمة الصناعية لتقدير علاقته بزملائه فى العمل واصدقائه خارج العمل .

### الحاجات الذاتية :-

وهى الحاجات التى تشعر الفرد بارتفاع قيمته وأهميته بين اصدقائه وزملائه كزيادة معلوماته العامة والاعتماد على النفس واحترام الآخرين له، والاعتراف بوجوده وأهميته ما يؤديه من أعمال والنقطة بالنفس ، وكذلك المشاركة المؤثرة فى اتخاذ القرارات المتصلة بشئون حياتهم والتعبير عن الذات أن تتاح له الفرصة للتقدم والحصول على معرفة ومهارات أكثر وظروف عمل مرغوب فيها ( عبد الحي: ص ٦١ ) .

ومن نماذج الدراسات حول ظاهرة دوران العمل ذلك المسح الذى أجرى ما بين ( ١٩٤٥ - ١٩٤٩ ) واشتمل على أكثر من ٥,٠٠٠ رجل وأمرأة، اتضح فيه أن حوالي ٢٨% من الرجال، ٢٢% من النساء، قد عملوا

مع أكثر من صاحب عمل واحد، خلال هذه الفترة، كما اتضح أن معدلات تغير الأعمال أو المهن كانت أعلى بين الشبان عنها بين المسنين، وأعلى بين العمال اليدويين عنها بين غير اليدويين، كما فاقت نسبتها بين العمال غير المهرة عنها بين العمال المهرة، وقد تبين أن هناك فروقا بين الصناعات في معدلات دوران العمل.

وفي مسح آخر أجرى سنة ١٩٦٣ على عينة تقرب من ٢٠,٠٠٠ رجل وامرأة، تبين منه أن الأشخاص الذين يشغلون مكانة إدارية وتنفيذية كانوا أقل ميلا لتغيير أعمالهم عن غيرهم ممن ينتمون إلى جماعات إلى مكانة مهنية أخرى، ولقد أوضح تحليل مبررات وأسباب ترك العمل أن ٢٠% من الأفراد كانوا يتركون العمل إلى أماكن أخرى أكثر أجراً، أو لأوضاع وظروف أفضل، ولسبب المرض أو التقاعد أو تغير الأعباء المادية، وعلى الرغم من المبررات المتنوعة لسلوك دوران العمل إلا أنه يمثل نمط سلوكي للعمال داخل التنظيم وهو مؤشر يعكس دلالة عدم الإتساق لأفرع المنظمة.

ولذا نجد علماء الاجتماع وعلماء الاجتماع ينظرون إلى دوران العمل في ضوء الرضا من العمل ذاته، ولقياس دوران العمل على نماذج الرضا أعدها "روس Ross" و "زاندرا Zunder" على افتراض أن استمرار العمال داخل المنظمة يتوقف على درجة إشباعه لحاجاته داخل مجتمع المصنع، وأجريا الباحثان في مقياسهما الحاجات الشخصية، والتقدير، الحرية الذاتية، حرية الإرادة، الإحساس بأداء العمل بأنه مفيد، معرفة أشخاص ذوي أهمية في المنظمة، الانتماء، تحقيق الذات من خلال عمل مهم ونافع، الرغبة في المشاركة في اتخاذ القرار.

ولقد توصل الباحثان إلى أن هناك علاقة بين إشباع العامل لهذه الحاجات، ودرجة استمراره في العمل، كما توصل الباحثان إلى أن الذين تركوا العمل كانوا أكثر استياءً من قدرة التقدير والاحترام. والواقع أن قضية دوران العمل نجدها مرتبطة بعناصر التغيب والإصابات، ويبدو ذلك من الدراسة التي قام بها " هاري كارن Harry Karn " عن التغيب والإصابات بين عمال ٥٣ قسما بمصانع الإلكترونيات بالولايات المتحدة الأمريكية، ويعمل بهذا المصنع ١٠,٢٦٠ عاملاً، وتم اختيار الأقسام على أساس معدلات التغيب والإصابات.

#### التغيب الصناعي :

تعد ظاهرة التغيب Absenteeism من الظواهر المرضية في المجتمع الصناعي حتى أصبحت من الموضوعات الحديثة التي تشغل بال المفكرين والمتخصصين ليس فقط في مجال علم الاجتماع الصناعي وإنما أيضا في مجالات علم النفس الصناعي، وإدارة الأعمال وإدارة الأفراد .. الخ، ولقد وضحت هذه الظاهرة في الآونة الأخيرة نتيجة لمتغيرات اجتماعية كثيرة سنتناولها فيما بعد بالتفصيل، وقد يكون من المفيد أن نعرض في البداية بعدد من التعريفات التي وضعها المتخصصون لتحديد مفهوم التغيب.

وبدأ ذي بدء فإنه يجب أن نتفق على مصطلحي التغيب والغياب، فالتغيب مفهوم يحوي توفر الإدارة الفردية في الانقطاع عن العمل، أما الغياب مصطلح يحوي معنى الغياب بسبب خارجي عن إدارة الفرد، وقد يستلزم أمر معالجتنا للموضوع استخدام كلا المصطلحين.

وتكمن المشكلة في أن التغيب قد ينشأ ويعبر عن أسباب مفتعلة أو غير قهرية، وقد عرف سارجنت فلورنس المقصود بالتغيب بأنه "الوقت الضائع

في المنشآت الصناعية بسبب تغيب العاملين، هذا التغيب الذي يمكن اجتنابه، أو بسبب تغيبهم الذي لا يمكن تلافيه — ولا يدخل ضمن مفهوم التغيب الوقت الضائع بسبب إضراب العمال أو بسبب إغلاق المصانع أو بسبب التأخير لمدة تصل إلى ساعة واحدة أو ساعتين "

التغيب هو الشكل العام لفقد البشري، ويعني القصور من جانب العمال في الحضور للعمل في الوقت المفروض، أو يكون العمال فيه في العمل.. وهذا التعريف يتسم بالاتساع لأنه ينظر أيضا إلى الغياب بسبب المرض أو الحوادث التي تمنع العمال من الحضور مثل أي غياب بدون عذر مقبول.

التغيب يعني حالة عدم وجود العامل في عمله في الوقت الذي يجب عليه أن يكون فيه ممارسا لعمله.

الواقع أن صعوبة تقدير تقويم عدد أيام التغيب تعكس حجم المشكله وهناك مؤشرات دالة في صناعة الفحم في الولايات المتحدة تعكس حقيقة ارتفاع معدلات الغياب عام ١٩٥١م وانعكاسها على انخفاض معدلات الإنتاج.

ولنا أن نتصور حجم الأضرار التي تتجم عن ظاهرة التغيب، كما أشارت إليها دراسة أمريكية حديثة، كشفت أن الخسارة التي تحملتها الشركات الأمريكية عام (١٩٩٥) نتيجة غياب العمال غير المتوقع ٦٢٢ دولارا لكل عامل مقارنة بمبلغ ٢٦٧ دولارا عام ١٩٩٤، وأكدت الدراسة أن تأثير الغياب لا يقتصر على الخسارة المادية فقط، ولكن هناك خسائر غير مباشرة تظهر أثارها السلبية على الإنتاج والخدمات وسير العمل، بالإضافة إلى ما يتعرض إليه العمال من تأثير نفسي وصحي. وأوضحت الدراسة أن نسبة كبيرة من الغياب المفاجئ ليست نتيجة مرض حقيقي كما يزعم

العاملون، دائما لاستغلال اليوم في قضاء مصالحهم الشخصية أو لمجرد الهروب من العمل. بطريقة غير متوقعة، ويعني الانقطاع غير المتوقع انقطاع إرادي من الفرد غير مقبول العذر، وهناك اختلاف بين التغيب والغياب، فالغياب انقطاع معلوم للإدارة في حالة الإجازات، ومسموح به في حالة المرض والإصابات والظروف القهرية، وتقاس مؤشرات التغيب بعدد الساعات المفقودة لأفراد الوردية على عدد الساعات الفعلية المفترضة لأعمال نفس الوردية مضروبة في مائة. (الأهرام ١٢/٢٤/١٩٩٥)

ويعلق بازارد Bazzard على المعدلات التي تستخدم لقياس الغياب أو التغيب، بأن حساب معدل التغيب أمر صعب بدون أن تتوافر للباحث إحصاءات دقيقة عن مدة العمل الأسبوعي والإحصاءات التي تتعلق بالحضور والغياب، ولا شك أن هذه البيانات تتأثر بالسن والجنس ونوع العمل.

كما يجب أن نضع في الاعتبار طبيعة الفروق الفردية.

فمن المعقول افتراض أن الأفراد يختلفون في اتجاهاتهم ومقدرتهم على العمل - ومن هنا فإن الفروق الفردية بين الأفراد عامل يلعب دوره في هذا المجال وي طرح "بازارد" تساؤلا مؤداه ما هو متوسط الحضور المرغوب فيه في عدة أماط من العمل في ظروف متباينة من أجل تحقيق إنتاج أكثر .. وما هي الفروق الفردية المتوقعة عن هذا المتوسط ..

كما وضح فيرونون Vernon قاعدة مؤداهما أن العمال الصناعيين المهرة ذوي الخبرة يتبنون تلقائيا عادات في العمل تتجه إلي الإنتاج الأكثر بمجهود أقل .. ويضيف "ومن أجل ذلك فإننا نتبنى فرصا عمليا للعمل هو أن لكل فرد طاقة على العلم Total Workload تصبح بمرور الوقت ثنائية، وطاقة العمل تحوي الجهد المبذول كل يوم، ومن ضمن هذا الجهد السفر

وأيام الحضور .. ولا شك أن الفروق في النشاط يمكن أن تتجه إلى تضليل العبء الكلي .."

وكذلك يجب عدم إغفال نظام دفع الأجر والحوافز باعتبارهما من العوامل المؤثرة في الحضور، كذلك الإجازات المرضية المدفوعة القيمة وكيف يؤدي هذا إلى زيادة الإجازات المرضية كما وقد لا تفي الأجور بتحقيق مستوي معيشي لائق، ومن هنا يسعى العمال إلى البحث عن أعمال إضافية أخرى، وهذا لا شك يؤثر ويزيد من معدلات التغيب، كما أن حجم جماعات العمل وبنائها من الأسباب الأساسية التي تلعب دورا في الحضور، وكذلك تنظيم الجماعة والعلاقات التي تسود بين أعضائها.

الواضح من آراء "بازارد" أن مشكلة التغيب في مجتمع المصنع أصبحت تمثل مسألة جديدة بالدراسات العلمية. وينبه إلى أنه يجب أخذ البيانات والبراهين التي تقوم عليها الافتراضات العلمية بشيء من الحذر، لأن البيانات المتاحة بالمصنع قد تكون مضللة أو غير دقيقة.

كما قد يكون من الصعب وضع حدود دقيقة بين التغيب الإرادي والتغيب بسبب المرض، ومن هنا يجب الحذر عند استخدام البيانات المتاحة لأن هناك عوامل كثيرة تتداخل وتسهم في إحداثها (عبد الحي: ص ١٠٢).

## إصابات العمل

جاء الاهتمام بالناحية الإنسانية في مجال الصناعة متأخر بالنسبة للخطوات الواسعة لعلوم التكنولوجيا التي تختص بعناصر الإنتاج الساكنة الآلات والمواد، وكانت الفكرة السائدة إلى وقت قريب أن العمل عنصر كغيره من عناصر الإنتاج يتأثر بالظروف الفيزيائية في بيئة العمل، ولقد كانت الدراسات فيما مضى موجهة نحو تخفيض حوادث العمل وما يترتب عليها من إصابات عن طريق البحوث العلمية بهدف زيادة كسب طاقة العامل. وكانت الجهود مركزة حول مؤثرات الإضاءة والتهوية وساعات العمل وأيام الراحة كوسائل هادفة إلى الظروف المثالية لبيئة العمل<sup>(١)</sup>، وكملت تلك المسببات مبررا لدخول الأطباء المهنيين ومهندسي الأمن الصناعي، تلك المجال بل لعله كان المبرر لنشأة مثل تلك التخصصات أصلا. إلا مع الدراسات التي ساهمت بنصيب موفور في تحسين مناهج البحث الاجتماعي الأميركي في الصناعة تلك التي أجرتها لجنة بحوث الصحة الصناعية فسي إنجلترا عام ١٩١٧ ومعمل دراسات التابع لجامعة هارفارد في أمريكا ابتداء من عام ١٩٢٠<sup>(٢)</sup> ولقد تناولت تلك الدراسات مجموعة المشاكل الإنسانية في الصناعة وأبرزت من خلالها ظاهرة إصابات العمل التي استحوذت على اهتمامات علماء النفس في الصناعة ووصلوا إلى تفسير مسبباتها إلى عوامل شخصية وأخرى غير شخصية تتعلق بما يحيط الفرد من ظروف بيئية، على اعتبار أنه فرد منعزل أي ذرة واحدة موجودة في المصنع مجردا من علاقاته

(١) إبراهيم عبد الرحيم هيمي، العصر الإنساني في إدارة الأعمال، الهيئة العامة للشئون المطابع الأميرية، القاهرة، ١٩٦١، ص ١.

(٢) محمد الجوهري، مقدمة في علم الاحصاء الصناعي، دار الحسامي للطباعة، القاهرة، ١٩٧٣، ص ٥١.

مع زملائه ورؤسائه وأصحاب العمل والنقابات العمالية وبيئتها الخارجية وكما لو كان العمل والإنتاج لا يرتبطان بأكثر من الخصائص السيكولوجية والفسولوجية للكائن الحي وأن هؤلاء العلماء لم يعترفوا بغير علم النفس الفردي<sup>(١)</sup>. وقد لا يعني افتقار الدراسات الموسيولوجية لتناول موضوع إصابات العمل وتقدم علم انفس فيه أن هناك حدودا أو حواجز بين علم النفس وعلم الاجتماع في تفسير المشاكل الإنسانية في الصناعة مادامت النفس الإنسانية مكونة من عناصر فردية وأخرى اجتماعية ولم يعد أحد ينكر اليوم أن التفسير الموسيولوجي يكمل التفسير السيكولوجي. وعلى أي حال فإن تقدم علم النفس في دراسته لتلك الظاهرة لا يعني أنه أتى بالقول الفصل وهو ما حدا بالباحث أن يتناول موضوع الإصابات من منظور سسيولوجي في محاولة لإمطة اللثام عن الجوانب الاجتماعية حوله وليكون ذلك بداية إسهام في علم الاجتماع الصناعي لتناول هذا الموضوع. وقد تكون بداية منطقية لتناول هذه الظاهرة بالدراسة أن نتناول أهميتها الموضوعية شأنها شأن أي ظاهرة اجتماعية بحجمها الطبيعي الذي يجمد فيها الواقع ويسبرز الأهمية، ولعل لغة الأرقام تكاد تكون المقياس الأمثل لتحديد تلك الحقيقة.

### ثانيا: حجم المشكلة عالميا:

إن إصابات العمل في بعض بلاد العالم كاليابان والولايات المتحدة وفرنسا وجمهورية ألمانيا الاتحادية وإيطاليا تربو على المليون إصابة سنويا لكل بلدة، وهناك بلاد كثيرة لها أهميتها في التصنيع كتشيكوسلوفاكيا والاتحاد السوفيتي لا تنتشر أي أرقام ولكن يمكن أن يفترض أن عدد الإصابات المهنية التي تحدث في سائر أرجاء العالم تزيد عن ١٥ مليونا "خمسة عشر مليون"

(١) محمد عبد الله أبو علي، الصناعة والمجتمع، دار المعارف بمصر، القاهرة، ١٩٧١، ص ٢٨.

كل عام<sup>(١)</sup> وبمقارنة حوادث الصناعة وما يترتب عليها من إصابات بالإصابات الأخرى نجد أن الحوادث في الولايات المتحدة عام ١٩٢٥ نسبتها ٨٣ لكل ١٠٠٠٠٠ "مائة ألف" نسمة وكان النصيب الأكبر من هذه الإصابات نتيجة حوادث المرور ذلك أنها مسئولة عن ٣/١ "ثلث" حوادث الوفيات تقريبا. في حين تؤدي حوادث الصناعة إلى ٦/١ "سدس" حوادث الوفيات أي نصف ما تسببه السيارات من حوادث. أم الإصابات المعوقة فإن عددها يصل إلى حوالي مائة ضعف الإصابات المؤدية إلى الوفاة<sup>(٢)</sup>. أما الحوادث الأخرى التي أعجزت العمال عن القيام بأعماله وعوقتهم فترة سنة كاملة فيقدر عددهم ٧٥٠٠٠٠ "سبعمئة وخمسين ألفا" عامل صناعي ضاع جهدهم على الإنتاج بسبب هذه الإصابات بما يقدر بمليوني يوم من أيام العمل<sup>(٣)</sup>، ولقد لجأ كل من "جراي وريان وسمث" ممن تناولوا موضوع إصابات العمل إلى تصوير أهمية الموضوع باستخدام المقارنات بين إصابات العمل وإصابات الحروب يؤيد ذلك إحصاء مكتب العمل الدولي الذي يتضح منه أن إصابات الحروب يؤيد ذلك إحصاء مكتب العمل الدولي الذي يتضح منه أن إصابات العمل تفوق معدلات قتلى وجرى الحرب العالمية الثانية. ففي إنجلترا كان المتوسط الشهري للإصابات بين القوات المسلحة التابعة للمملكة المتحدة (ماعدا بحارة السفن التجارية) هو ٣٤٦٢ قتيلا، ٧٥٢ مفقودا، ٣٩١٢ جرحيا، وكان المتوسط الشهري لإصابات عمال المصانع في إنجلترا سنة ١٩٣٩-١٩٤٩ في صناعة المنتجات وحدها (بما في ذلك أعمال الأرصفة ومصانع

(١) أحمد حسن غنيمه، مشكلة حوادث العمل، مجلة الكفاية الإنتاجية مارس ١٩٦١ ص ٦٣.

(2) Norman, R. Maier. Psychology in industry, Second Ed., Houghton Mifflin comp., Boston press, London., 1955. PP. 498 499

(3) Edwin E., Ghiselli. & Clarence W. Brown., Psychology in industry. Second Ed., New York., 1955, P. 335.

السفن) هو ١٠٧ قتيلا، ٢٢٠٠٢ مصابا، أما إصابات الحروب في الولايات المتحدة فقد كان المتوسط الشهري للإصابات بين قواتها المسلحة أثناء تلك الحروب هو ٦٠٨٤ قتيلا، ٧٦٣ مفقودا، ١٥١٦١ مصابا. أما إصابات المصانع فقد كان المتوسط الشهري أثناء الفترة نم سنة ١٩٤٢ - ١٩٤٤ عددهم ٢١٩ قتيلا، ١٢١ أصيبوا بعجز جزئي، ١٥٢٣٥٦ أصيبوا بعجز مؤقت<sup>(١)</sup>. ولعل هذه الأرقام بصورتها المجردة تحمل الأهمية الموضوعية بما تشكله هذه الظاهرة من مآسي تعدت كوارث الحروب، وكانت نتيجة ذلك أن توالى اهتمام بعض الدول كالولايات المتحدة بهذه الظاهرة والعمل على هبوط معدلاتها.

واضح من الجدول السابق أن هناك تقدما مستمرا في خلال الفترة من ١٩٣٣ إلى ١٩٥٢ في خفض كل الحوادث ما بين عمال المهن الصناعية، ولكن كلا من نوعي العمل لم يحرز تقدما في تقليل الإصابات الناتجة عن الحوادث القاتلة بين عمال المهن الصناعية من ٢٤,٢ لكل ١٠٠,٠٠٠ من العمال إلى ١٦,٤ لكل ١٠٠,٠٠٠ من العمال أي أن الهبوط كان بنسبة ٣٢,٣% وكان الهبوط في المهن غير الصناعية ٢٨,٦ لكل ١٠٠,٠٠٠ عامل أما هبوط حوادث السيارات فكان على أساس الوفيات لكل ١٠٠٠ سيارة فقد بلغ ٤٦%<sup>(٢)</sup>.

### ثالثا: حجم المشكلة محليا:

أيما كان الأمر حول ما تناولته إحصاءات الحوادث فإن الشواهد تؤكد إمكانية السيطرة عليها وتخفيض معدلاتها. إلا أن الأمر يكاد يختلف في

---

(١) مكتب العمل الدولي، منع الحوادث، سلسلة تعليم العمال، جنيف مطبعة الترفيقية القاهرة ١٩٦١، ص ٩.

(2) Maier, N.R., op. Cit., pp., 499-500

مصر فما زالت تلك المعدلات تزيد عاما بعد عام كما تشير إليها تقارير هيئة التأمينات الاجتماعية.

يتبين أن نسبة المؤمن عليهم في الفترة ما بين عام ١٩٧١/٦٩ إلى المؤمن عليهم فيما بين ١٩٦٦/٦٥ - إذا ما اعتبرنا هذه الفترة أساسا لقياس معدلات الزيادة في المائة نجدها تصل إلى ١٢٢,١% وحالات الوفاة قسي فترة عام ١٩٧٠/٦٩ إلى الوفاة في فترة عام ١٩٦٦/٦٥ تصل إلى ٩٨,٨% ويلاحظ اطراد الزيادة في الإصابات في تلك الفترة وما تمثله من ضخامة الخسائر البشرية للطاقة المنتجة وما يحمل ذلك من معنى لأهمية دراسة الموضوع، إلا أن الإحصاءات الرسمية لهيئة التأمينات الاجتماعية بأرقامها هذه لا تعطي دلالة يمكن من خلالها الكشف عن مصدر كامل المشكلة وقد لا يتأتى هذا إلا من خلال تناول هذه الأرقام بالمقارنات بين الإصابات في القطاعات الحكومية والقطاعات الأهلية وما يندرج تحتها من تخصصات مهنية لفئات المصابين طالما أن قانون التأمينات رقم ٦٣ لسنة ١٩٦٤ يسوي على تلك الفئات دون استثناء<sup>(١)</sup>.

كما يؤخذ على هذه الإحصاءات عدم تناولها عامل الشدة والتكرار حتى يمكن تحديد الحقيقة الموضوعية لحجم هذه الإصابات ومصادرها ومهما يكن الأمر فإن حوادث العمل وما يترتب عليها من إصابات تمثل مشكلة اجتماعية بقدر ما تصيب البشر فإنها تصيب أيضا الأموال المستثمرة في خطة التنمية.

---

(١) الجريدة الرسمية ( القانون رقم ٦٣ لسنة ١٩٦٤ ) العدد ٦٧ مارس ١٩٦٤.

#### رابعاً: تكاليف الإصابات:

حاول بعض الدارسين لموضوع إصابات العمل التدليل على أهمية الموضوع باستخدام أرقام التكاليف للخسائر الناتجة عنها وهو ما حوله "المليحي" في تقييمه لتكلفة أيام الإصابات في مصر من خلال دراسته التي أجراها خلال عام ١٩٧٠ - ١٩٧١ على ١٢٢٤ منشأة صناعية وكان عدد العاملين بها ٥٣١٢٧٨ عاملاً وتضمنت عينة الدراسة ٧/١ هذا العدد، مع الوضع في الاعتبار أن تشمل أيام العمل الضائعة جميع العناصر المختلفة التي تتحملها الصناعة كالتنفقات الطبية والوقت والإنتاج الضائعين والنفقات الأخرى الناتجة عن المرض، والمرض المهني، وحوادث العمل. وكانت نتيجة الدراسة التي توصل إليها أن عدد الأيام الضائعة بسبب المرض غير المهني هي ٨٤١٦٦١١ يوماً وتكلفتها ١٧٠٥٢٠٥٣ جنيهاً. وعدد الأيام الضائعة بسبب المرض المهني ١٢٨٩٤٢ يوماً وتكلفتها ١٤٠٦٧٥ جنيهاً، وعدد أيام الإصابات الضائعة ١٨٣٠٤٦٨ يوماً وتكلفتها تقدر بمبلغ ٤٧٣١٧٥٩ جنيهاً<sup>(١)</sup>. وفي دراسة أخرى لتقدير الخسائر المباشرة لتلك إصابة قدرت بنحو ٢٥ جنيهاً وهو متوسط ما يتكلفه تأمين إصابات العمل لكل مصاب مؤمن عليه من حيث العلاج والمعونة المالية أثناء العلاج والتعويض النقدي أو معاش الوفاة. هذا فضلاً عن خدمات التأهيل أو منح الجائزة في الوفاة أو منح الزواج لصاحبات المعاش اللاتي يتزوجن. وقد بنى هذا التقرير على أساس متوسط ما ينفقه التأمين فعلاً في السنوات الماضية مع الأخذ في الاعتبار مدى التزام التأمين بالنسبة للمعاشات على أساس أنه سيستمر صرفها مدى الحياة للمصابين ولأسرهم من بعدهم طبقاً لأحكام القانون،

(١) محمد المليحي، نكلة يوم الغياب الضائع، بحث منشور تحت إشراف وزارة القوى العاملة (عام

ويعتبر مبلغ الخمسة والعشرين جنيها قيمة متواضعة إذ أن متوسط تكلفة الإصابة في الولايات المتحدة الأمريكية حوالي ٣٥٠ دولار أي مقابل نحو ١٥٠ جنيها مصريا تقريبا. ومعروف أن الفارق هنا يرجع إلى أن الحوادث في أمريكا قد تكون أكثر جسامه منها عندنا في مصر بالنظر إلى انتشار الصناعات الأساسية والصناعات الثقيلة هناك كما أن الأجور والخدمات هناك أكثر غلاء وتكلفة منا عندنا في مصر<sup>(١)</sup> ويشير "مور" إلى تقدير تكاليف الخسائر الناجمة عن الحوادث في الولايات المتحدة تزيد عن بليون دولار سنويا. وهي تشمل التعويضات والرعاية الطبية وتكاليف المستشفى. وقد يمثل ذلك جزءا متواضعا يقدر عادة بربع التكاليف إذا ما قيمت بالتكاليف الأخرى التي تتمثل في الوقت الضائع مع المشرف والعمال الآخرين في الحضور لمساعدة المصاب، ما ينتج عن ذلك من انخفاض في نشاط العمال نتيجة الخوف والقلق<sup>(٢)</sup> ويضيف "هيزيك" إلى ذلك مجموعة عوامل أخرى للتكاليف غير المباشرة في حوادث العمل منها. اختيار أو تدريب عمال جدد بدلا من المصابين وإعداد التقارير اللازمة عن الحادثة. وما يترتب على ذلك من دراسة وانتظار أوامر المسؤولين، الخسارة الناجمة عن الوقت الضائع لرجال الإسعاف بالمستشفى، الخسارة المترتبة على عطل الماكينات أو تلفها وتعطلها، وتوقف الإنتاج وعدم الالتزام بمعدلات الإنتاج وعن فقد جزء من الحوافز، الخسارة الناتجة عن انخفاض المستوى المعيشي للعاملين وقلّة الأرباح وكذلك الخسارة في استمرار أجر العامل المصاب بعد عودته مع ضعف كفاءته الإنتاجية، الخسارة الناتجة عن ضعف الروح المعنوية بين

(١) محمد محمد عبد اللطيف، تنظيم الأمن الصناعي بالمشات، كتاب العمل، العدد ٤٠ يونيو ١٩٦٧،

ص ٥-٦.

(2) Moor, H.,  
1942, pp. 332-333.

العمال، الخسارة الناجمة عن التكاليف غير المباشرة كالإضاعة والتهوية والتدفئة والإيجار وما إلى ذلك<sup>(١)</sup>. ويقرر "كيفر" في درسته عن التكاليف غير المباشرة لإصابات العمل في الولايات المتحدة بأن قيمة ما ينتج عن حادثة من خسارة في الإنتاج أو ف الأجور، أو تلف للممتلكات يبلغ في المتوسط أربعة أمثال التكاليف المباشرة كالعلاج الطبي والتعويض. وتشير إحصاءات إدارة الضمان الاجتماعي الأمريكي إلى ما تدفعه من تعويض بسبب الحوادث بما يقرب من ٥٣٥ مليوناً من الدولارات سنوياً، بينما قدر مجلس الأمن القومي المصروفات الطبية بمبلغ ١٣٠ مليوناً من الدولارات كل عام وبهذا يكون المجموع الكلي للمصروفات المباشرة مبلغ ١٦٥ مليوناً من الدولارات لعدد ١,٩٥٠,٠٠٠ حالة أدبت إلى هذه المصروفات<sup>(٢)</sup>. ويقدر كل من "ريلن" و "سمث" بالنسبة للنفقات المباشرة وغير المباشرة بمبلغ ٢.٩ مليون دولار<sup>(٣)</sup>. أما في مصر فإن قيمة التكلفة المباشرة للإصابة الواحدة تقدر بمبلغ ٢٥ جنيهاً والتكاليف غير المباشرة لها فتقدر بمبلغ ١٢٥ جنيهاً. وفي عام ١٩٦٧ تم تقدير هذه الخسائر على أساس أن عدد الإصابات بلغ ١٥٠ ألف إصابة سنوياً، ومعنى ذلك أن الاقتصاد المصري يعاني خسارة سنوية نتيجة الإصابات تبلغ نحو ٢٢,٥٠٠,٠٠٠ مليون جنيه "اثنين وعشرين ونصف مليون من الجنيهات"<sup>(٤)</sup>. ويمكن من خلال الخطة الخمسية في الصناعة أن يتضح نسبة الفاقد منها بسبب الإصابات إذا ما تبين أن الخطة الأولى بدأت عام ١٩٥٧ بمبلغ ٣٥٠,٠٠٠ مليون جنيه كما قدرت مشروعات الخطة الثانية

(١) Heinrich, H.W. Industrial accident prevention, McGra 1959, pp. 51-52

(٢) كيفر، تكاليف الحوادث في الأمن الصناعي، مكتب العمل الدولي جنيف، ١٩٦١ ص ٢٢-٢٩.

(٣) Ryan, T.A. & Smith, P.C., Principles of industrial Psychology, the roland press., 1954, P., 163

(٤) محمد محمد عبد اللطيف "المصدر السابق" ص ٥-٦.

بمبلغ ١٠٣٣,٥٤٩ مليون جنيه وبلغت مشروعات الخطة الثالثة بمبلغ ١١٢٧,٦٠٠ مليوناً من الجنيهات<sup>(١)</sup> وإذا أخذنا قيمة المبالغ المخصصة للخطة الثالثة في الصناعة كأساس للمقارنة بالخسارة الناتجة لقيمة الإصابات عن تلك الفترة لوصلت إلى نسبة ١٠% من مجموع المبالغ المخصص استثمارها للتصنيع. وفي دراسة حديثة أجريت بمصانع شركة حلوان للمسيبوكات وعلاقة ذلك بعدد العمال المصابين والأيام الضائعة على الإنتاج وقيمتها. يتضح من الجدول السابق أن عدد الأيام الضائعة في خمس سنوات ٣٢٤٧٦ يوماً وأن متوسط إنتاجية العامل الواحد في يوم الإنتاج بمبلغ ٦,٢٥ وبحساب القيمة الكلية للأيام الضائعة على الإنتاج بسبب الإصابات يتبين أن قيمتها تساوي ٢٠٢,٩٧٦ ألف جنيه. وبدراسة معدلات التكرار والشدة للإصابات يمكن أن نوضح الفروق بينهما موزعة على الورديات الثلاث بالشركة وأسباب التباين في تلك المعدلات كما يوضحه الشكل رقم ٢٠١. وقبل أن نتناول تلك الدراسة بالتفسير نعرض لمفهوم التكرار والشدة. وهما يستخدمان كمقياس لمعدل الإصابات.

أ. معدل التكرار: هو مجموع عدد الإصابات التي أدت إلى الغياب لكل مليون ساعة عمل ويعبر عنها رياضياً بالمتطابقة التالية:

$$\text{جملة عدد الإصابات} \times (١٠)^{-١}$$

مجموع ساعات العمل الفعلية خلال مدة القياس

(١) United Nation Industrial Development in Africa, 1967, P. 297

ب. معدل الشدة: هو مجموع الأيام المفقودة بسبب الإصابات لكل مليون ساعة ويعبر عنها رياضيا بالمتطابقة التالية:

$$\text{جملة عدد الأيام المفقودة بسبب الإصابات} \times (10)^{-1}$$

مجموع ساعات العمل الفعلية خلال مدة القياس

ومن خلال ذلك يمكن القول بأن زيادة معدلات التكرار والشدة عام ١٩٧٢ عن عام ١٩٧٠ وعامي ٧٣، ١٩٧٤ ربما يرجع إلى تعيين عدد كبير من العمال الجدد بنسبة ١٠% من مجموع عدد العاملين في تلك الفترة وأكثر هؤلاء من العمال غيرا لفنيين حديثي العهد بالعمل الصناعي. كما يتضح أن معدلات التكرار ومعدلات الشدة ترتفع في أقصى درجاتها في الوردية الثانية وتقل عنها في الوردية الأولى والثالثة. ويرجع ذلك إلى أن العمل في الوردية الثانية أقل بالنسبة لساعات العمل الفعلية في الورديات الأخرى وينطبق هذا أيضا على ساعات العمل الإضافية. كما نجد أن معدلات التكرار ومعدلات الشدة في بداية عمل الوردية الأولى في أقصى درجات ارتفاعها من باقي الورديات ثم تقل وتعود إلى الارتفاع في نهاية الوردية أما بالنسبة لإصابات عام ١٩٧٤ موزعة على أربعة فترات لمدار السنة فينتضح منها أن عدد الإصابات في الربع الأول يصل إلى ١٤٧ إصابة بمعدل تكرار ٩٢,٧ وفي الربع الثاني تصل عدد الإصابات إلى ١٤٠ إصابة بمعدل تكرار ٩٤,٦ وفي الربع الثالث تصل إلى ١٣٤ إصابة بمعدل تكرار ٨٧,٥ وفي الربع الرابع تصل عدد الإصابات في نهاية عام ١٩٧٤ إلى ٥٤٦ إصابة بمعدل تكرار ٨٨. كما يتضح من خلال ذلك أن معدلات التكرار في الربع الثاني أعلى من باقي تقسيمات السنة يليه في الارتفاع إلى أننى حد له في الانخفاض في

الربع الثالث ثم يصل إلى أدنى له حد له في الانخفاض في الربع الأخير من العام. فإذا ما وجدنا أن هذه الملاحظة مستمرة في الأعوام السابقة خاصة عام ١٩٧٣-١٩٧٢. بمعنى أن معدلات الإصابات تكن مرتفعة مع بداية العام وتأخذ في الانخفاض في نهاية العام بجانب أن جهد الأمن الصناعي لم يتغير أو يتبدل طوال السنة الواحدة. بل هو أميل إلى الثبات وقد يرجع ذلك إلى العوامل التالية:

أ- زيادة إقبال العاملين على الإنتاج في نهاية كل سنة وذلك لتحقيق برامجهم الإنتاجية يدفعهم إلى ذلك زيادة أوقات العمل مع الحرص والحذر الأمر الذي قد يصل إلى عدم التبليغ عن إصاباتهم البسيطة والتي يتدخل فيها علاج السريع بعبادة الشركة. والدافع وراء ذلك هو الكسب المادي في شكل العلاوة والأرباح والحوافز.

ب- بداية العام تكاد أن تكون فترة تراخ للعاملين نتيجة المجهود الشاق الذي يتم في نهاية كل عام ويكثر فيه استغلال الإجازات الاعتيادية والمرضية والإجازات الناتجة عن الإصابات<sup>(١)</sup>.

#### خامساً: الفاقد المعنوي:

مهما يكن من أمر بالنسبة لحجم ظاهرة الإصابات ومعدلات التكرار والشدة لها فإن ما يمكن أن يقال عن تقدير الخسائر لا يساوي الإجابة على سؤال واحد وهو كم تساوي آلام الناس وحياتهم؟ إذا ما تصورنا مدى الآلام التي يعانيها المصاب ومدى شعوره باليأس وأثر ذلك في رفاهيته هو وأسرته.

---

(١) دراسة للأمن الصناعي بشركة حلوان للمسيكات عام ١٩٧٥.

## الإطار النظري العوامل الإدارية والاجتماعية

### أولاً : العوامل الإدارية:

أولاً: كانت دراسة إدارة الأعمال فيما مضى موجهة نحو تخفيض الحوادث وآثارها بالوسائل العلمية وزيادة الإنتاجية لزيادة كسب العامل عن طريق دراسة الزمن والحركة وتصميم المصنع تصميمًا يمنع الضياع في الجهد والوقت والإسراف في المواد. وكانت الجهود مركزة حول هذه الظروف الحسية إلى أن ثبت خطأ هذا النحو واتجهت الأبحاث نحو العنصر الإنساني في الإدارة<sup>(١)</sup>. تحت تأثير مدرسة العلوم السلوكية التي تعتمد في تفسيرها للظواهر الاجتماعية على العلاقات المختلفة بين الأفراد وهو ما يطلق عليه بالعلاقات الإنسانية Human Relation أو القيادة Leadership أو أسلوب العلوم السلوكية Behavior Sciences Approach وهؤلاء يهتمون بدراسة ديناميكية النشاط الإنساني ومدى ارتباط هذه الديناميكية بالمناخ الثقافي أو الحضاري الذي يتم فيه النشاط إلى غير ذلك من عوامل أخرى أي أنها تدرس مسلك الفرد وتتفهم شخصيته والجوانب الإدارية فيها وتشهد من وراء ذلك معرفة تصرفاته وتنوع واختلاف هذه التصرفات والدوافع التي أدت إليها<sup>(٢)</sup> ومن المعروف أن العلوم الاجتماعية في الولايات المتحدة قد خضعت لتأثير المدرسة السلوكية، خاصة خلال عشرينيات وثلاثينيات هذا القرن. ولكن هذا التأثير ما لبث أن تلاشى خلال الفترة

---

(١) إبراهيم هيمي، المصدر السابق، ص ١

(٢) كمال حمدي أبو الخير أصول الإدارة العلمية، مكتبة عين شمس، القاهرة ١٩٧٤، ص ٤٩ - ٥٠

اللاحقة على ذلك<sup>(١)</sup> حينما ظهرت نتيجة تلك دراسات لا حصر لها في اتجاه العلاقات الإنسانية أجراها علماء النفس والاجتماع والإنثروبولوجيا الذين اهتموا بالعمل والإدارة بل أن كثرة هذه الدراسات قد دفعت البعض إلى حد القول بأن العلاقات الإنسانية علم اجتماع قائم بذاته طالما أن الإدارة قد أصبحت عملية اجتماعية من نوع خاص تتكامل فيها لأساليب الفنية العادية والرسمية والمعرفة العلمية المنظمة بالعلاقات الاجتماعية وبناء الجماعات من أجل تحقيق منفعة متبادلة. لكن الشيء المؤكد أن دراسات العلاقات الإنسانية قد كشفت عن النقاء بين جهود الباحثين في أكثر من فرع من فروع المعرفة فالبحث في هذا الميدان أصبح ذو طبيعة متداخلة<sup>(٢)</sup> إلى حد تكاد تقترن مدرسة العلوم السلوكية بمدرسة النظام الاجتماعي The Social System School في نفس الهدف فتختلط بها إلى درجة تجعل البعض يقرر أنه توجد صعوبة في التفرقة بين المدرستين إلى حد يمكن فيه القول أنهما مجذولتان في بعضهما كالضفيرة Interwined وأصحاب هذه المدرسة يعتبرون أن الإدارة هي نظام اجتماعي يتضمن العديد من العلاقات التي تسهم في مراحل التقدم الثقافي والحضاري. لتأكيد ذلك نرى الكثيرين منهم يقصرون بحوثهم ودراساتهم على التنظيمات الرسمية Formal Organization وذلك كما هو الحال في الدراسة التي قام بها "مارش وسيمون" J.G. March and H.A. Simon. فهما يعتبران اصطلاح تنظيم موار لاصطلاح منشأة<sup>(٣)</sup>. وإذا أخذنا في اعتبارنا مسئولية الإدارة عن أمن العمال وسلامتهم

(١) نيقولا تيماشيف، نظرية علم الاجتماع، طبيعتها ونظورها. ترجمة محمود عمودة وآخرين، دار

المعارف بمصر، طبعة ٢ - القاهرة ١٩٧٢، ص ٢٦٢.

(٢) محمد علي محمد، علم اجتماع التنظيم، مدخل السمات والمشكلات، دار الكتب العلمية، الإسكندرية ١٩٧٢، ١٤٣ ١٤٤.

(٣) كمال حمدي أبو الخير المصدر السابق، ص ٥٣.

كما يقرره "ماير"<sup>(١)</sup> كجزء من التنظيم القائم على العلاقات الإنسانية فإن زيادة معدلات الإصابات في المنشأة الصناعية تعني أن هناك خللاً في البناء التنظيمي وقصوراً في أداء الدور الإداري لها، خاصة وأن دور الإدارة في المنشأة يعتبر عملية اجتماعية تتضمن مختلف العلاقات الاجتماعية القائمة بين العاملين في المنشأة ومن الضروري أن نأخذ في الاعتبار الموارد البشرية في المنظمة بالإضافة إلى الموارد المادية، ومن الرواد الأوائل لتأسيس علم الإدارة العلمية "هنري فايول" Henry Fayol و "فردريك تايلور" "Fredric Taylor" وكذلك "فرانك جيلبرت" Frank Gilbert الذي طالب بضرورة إدخال التحسينات على أساليب اختيار العمال وتدريبهم على مباشرة واجباتهم بأفضل الطرق مع تحقيق التعاون فيما بينهم، كما أنه رأى أن التحكم في السلوك الظاهري للعمال مهما بلغت قدرة الخبير المنظمة لا يكون فعالاً إلا إذا استجاب العامل لما يلقي إليه من توجيهات ولن يتحقق ذلك إلا إذا شعر العامل بأنه لم يعد كما مهملاً أو أداة تستغل كسائر الأدوات المادية الصماء. وخير وسيلة لتحقيق ذلك هو تعديل طرق تحديد الأجور على نحو يولد الحماس والاهتمام بحيث يكون الأجر بمستوى الإجابة وكمية الناتج في وقت معين، وتفيد الحقائق التي توصل إليها العاملون في مجال إدارة الأعمال في التعرف على طبيعة التنظيم الرسمي للمنشأة وطبيعة العلاقات التي ينبغي أن تسود المستويات الإدارية المختلفة كما تكشف عن الصلة بين الإشراف وبين الكفاءة الإنتاجية للعاملين في المنشأة الصناعية<sup>(٢)</sup>. ويعني ذلك كيفية تحقيق التأثر بين الآلات والعمال والوظائف من أجل الوصول إلى

(١) Maier. N.R., op. cit., P. 506.

(٢) عبد الباسط محمد حسن، علم الاجتماع الصناعي، مكتبة الأنجلو المصرية، عام ١٩٧٢، ص ٨٤-

أعلى إنتاج بأقل تكاليف مع وجود علاقات عمالية طيبة<sup>(١)</sup>. ولقد أثبتت البحوث بصفة قاطعة أن أسلوب الإشراف بقدر ماله دورا إيجابيا في رفع الكافية الإنتاجية والروح المعنوي بين العاملين فإن له جانبا آخر سلبي يتمثل في تأثيره على معدلات الغياب ودوران العمل والحوادث والإصابات<sup>(٢)</sup> ومجمل القول فإن الإدارة حسب تعريف الهواري<sup>(٣)</sup> نشاط ذهني يتعلق بتنفيذ الأعمال بواسطة أشخاص آخرين. وعلى هذا فالإدارة في حد ذاتها ليست تنفيذا للأعمال وإنما اتخاذ قرارات عما يجب أن يتم بواسطة أشخاص آخرين واتخاذ قرارات عن القوى المادية والبشرية الواجب استخدامها في المستقبل لتحقيق ما تقرر إتمامه واتخاذ قرارات عن كيفية استخدام هذه القوى وعن وقت تنفيذ مختلف أجزاء العمل وإرشادهم في تنفيذهم للأعمال ورفع روحهم المعنوية، وقد ترتبط تلك العوامل بعنصر أساسي يتمثل في كفاءة الإدارة الذي يتحدد بتشجيع العاملين على تقديم مقترحاتهم بالنسبة لحل المشكلات الخاصة بالعمل أو تحسين التنظيم أو ألوات ومعدات العمل أو تحسين وسائل الأمن الصناعي.

من ذلك يتبين أن الإدارة والتنظيم عنصران متكاملان وأن كان بينهما اختلاف. فالتنظيم يعني تحديدا للوظائف وتوزيعها وهو يهدف إلى توفير نوع من المهارات والمسئوليات عن طريق التوزيع المناسب للأشخاص والواجبات وتحديد الاختصاصات بحيث يمكن بواسطة الإشراف والتوجيه تحقيق التنسيق ووحدة الهدف ومن ثم يمكن النظر إلى التنظيم على

(١) Wylie H.I., Office Management, Hand book New York The Roland Co., 1958. P.2

(٢) عبد الرحمن البالي، دراسات في العلاقات الإنسانية وإدارة الأفراد. مكتبة عين خمس، ص ٢٩.

(٣) سيد محمود الهواري، عناصر الإدارة، مكتبة عين خمس، القاهرة ٩١٧، ص ١١.

أنه البناء أو الهيكل العام الذي يحدد العلاقات الرسمية المختلفة في المنظمات الإدارية.

أما الإدارة فهي العنصر الحي الذي يجعل البناء أو الهيكل في حالة عمل ونشاط هادف وهي بذلك تختص بالسلوك داخل البناء أو الهيكل. فمن الناحية التنظيمية قد نتمكن من إقامة بناء تنظيمي يبدو نموذج تتوفر فيه جميع خصائص وأسس التنظيم العلمية والمنطقية على أنه مجرد إقامة هذا البناء ليس الضمان الحقيقي لنجاح المنظمة أو تحقيق أهدافها. إذ يبقى النجاح متوقفا على كيفية إدارة العنصر البشري والتأثير في سلوك أفراده، وتصرفاته داخل التنظيم مما يؤدي إلى تحقيق الأهداف بكافية عالية<sup>(١)</sup>. ومن الحقائق الجديرة بالذكر أن التنظيم يحاول تحقيق أهداف عامة. ومثل هذه الأهداف قد تتعارض مع الأهداف الخاصة للأعضاء والتي تنشأ عن حاجاتهم الشخصية ورغبتهم في تحقيق مزيد من المكانة والهيبة داخل التنظيم كذلك لوحظ أن اعتماد التنظيم البيروقراطي على العلاقات الرسمية المجردة من خلال تأكيد فكرة الرشد غالبا ما تتعارض من حاجات الأعضاء إلى صلات اجتماعية وإيجاد مناخ يشبع حاجاتهم الشخصية ويحقق لهم الرضا. بل أن ظروف العمال في هذه التنظيمات هي التي دفعت إلى ظهور الانحراف عن النموذج المثالي. فالمجتمع التلقائي للأفراد يؤدي بالضرورة إلى انبثاق تنظيم اجتماعي غير رسمي، كما أن تسلط الجهاز البيروقراطي وكبير حجمه وشيوع التكنولوجيا الحديثة على نطاق واسع كلها عوامل تسهم في زيادة اغتراب العمال عن البناء التنظيمي<sup>(٢)</sup> ويصور "هوزلitz" "F. Hoeselitz" العوامل

---

(١) عبد الكريم درويش وليلى تكلأ، أصول الإدارة العامة، مكتبة الأنجلو، القاهرة ١٩٦٨، ص ٢٦-

(٢) محمد علي محمد، المصدر السابق، ص ١٦٤

المؤدية إلى هذا لاغتراب ونتائج فيما يعنيه من انعدام الجوار وانعدام المعرفة الشخصية والعلاقة الشخصية في حياة المدينة وهذه العوالم هي التي تفسر إلى حد كبير ارتفاع نسبتي التغيب و "الإصابات" وانخفاض نسبة الأداء عند كثير من العمال الصناعيين في البلاد المتخلفة. كما قرر "كوفيل" أن العوامل الاقتصادية والتكنولوجية في المجتمع الصناعي تسهم في اضطراب الشخصية، فظروف العمل السيئة أو العمل الذي يجد الفرد نفسه مستغلاً تنوق النمو السوي للشخصية لأنه تعمل على الإقلال من قيمة الذات وتشعر الفرد بالإحباط الشديد ولا تعطيه إلا وقتاً ضيقاً للترويج عن النفس أو للحياة الأسرية<sup>(١)</sup>. وبرف النظر عما كانت تلك العوامل تسهم بطريق مباشر أو غير مباشر في إصابات العمل ألا أن تناول الموضوع من خلال عوامل اجتماعية محددة قد يكشف الكثير من الغموض عن تلك الجوانب المؤدية لهذه الظاهرة. ونعني بذلك:

- (١) مؤثرات النظام الاجتماعي والاقتصادي في ظاهرة الإصابة.
- (٢) مؤثرات التنظيم الصناعي البيروقراطي والتنظيمات القائمة على المشاركة وعلاقتها بظاهرة الإصابات.

#### ثانياً : العوامل الاجتماعية:

ثانياً: تركزت ظاهرة إصابات العمال في الصناعة أثراً يكاد يمس كثيراً من جوانب الحياة الاجتماعية منذ بداية الثورة الصناعية. وكان طبيعياً أن يتناول المتخصصون في مختلف فروع المعرفة الاجتماعية دراسة هذه الظاهرة شأنها شأن الظواهر الأخرى سواء ما كان منها على المستوى

---

(١) ملاك جرجس، الصحة النفسية وأثرها على الإنتاج، كتاب العمل، العدد ٦٤، يوليو ١٩٦٩،

الفردى أو المستوى المجتمعى. وعلى الرغم ما بين التخصصات الاجتماعية المختلفة من صلات وثيقة وعلاقات متبادلة فإن لك منها جوانب اهتمام ونقاط تركيز تحاول من خلالها تفسير المشاكل الناتجة عن التصنيع بمراحل تطوره المختلفة. ولقد أبرزت كثير من دراسات المتخصصون فى دراسة المشاكل الإنسانية فى الصناعة أن كثيرا من هذه المشاكل إنما هى نتاج لمؤثرات النظام الاجتماعى والاقتصادى الذى ظهر مع بداية حركة التصنيع. ولذا فإن متابعة هذه المرحلة التاريخية يفيد فى فهم الواقع الحالى للمشاكل الإنسانية فى الصناعة وخاصة ظاهرة الإصابات وإن كان الكثير من الاجتماعيين يميلون إلى سلب الظواهر الاجتماعية صفة الزمانية ويتجهون إلى دراسة الحاضر كما لو كان الحاضر وحده مسئولا عن الواقع القائم فإن "مللر و فورم" يؤكد أن ضرورة الاستعانة بالتاريخ فى تحليل المجتمع الصناعى وفى دراسة ظواهره<sup>(١)</sup>. ومن المعروف لكل دارس لتاريخ التطور الاجتماعى والاقتصادى وعلاقته بالثورة الصناعية خلال القرنين الثامن عشر والتاسع عشر أنها أحدثت تغييرا جوهريا فى حياة الأفراد والمجتمع فى الدول الأوروبية كما أبرزت العديد من المشاكل الإنسانية نخص منها ظاهرة الحوادث والإصابات.

ولقد كان الإنسان فيما قبل هذه الثورة الصناعية خادما لبيئته حيث كان الإنتاج الزراعى هو الجزء الأكبر من النشاط الاقتصادى. أما التقدم التكنولوجى الذى أحدثته الثورة الصناعية فقد أصبح الإنسان متحكما فى البيئة وليس خادما لها. كما أصبح فى إمكانه أن يضاعف إنتاجه ويتحرر من الفقر لا أن يعيش على الطاقة الإنتاجية المحدودة التى تهيئها الأرض الزراعية والذى لم يستطع التحكم فى إنتاجها. ولقد كانت مظاهر التقدم التكنولوجى

---

(١) عبد الباسط محمد حسن، المصدر السابق، ص ١١٠

التي أبرزتها الثورة الصناعية لم تكن موضع تطبيق قبل نهاية القرن الثامن عشر ولكنها كانت تشير بشكل واضح إلى أن ثمة تغير في البيئة والقيم والأفكار ونظرة الأفراد إلى الحياة كان قد بدأ يأخذ مكانه في المجتمع. لقد انتقل الإنتاج بفضل التطورات التكنولوجية في صناعة الحديد والصلب والقوى المحركة البخارية إلى نظام الإنتاج الضخم فأذهلت العقول بمدى ما أثبتته من إمكانيات في مقادير الإنتاج التي لم تكن فيم متناول أحلام الأفراد عندما كانوا يعيشون في نظام الإنتاج اليدوي وشبه اليدوي. لقد تغيرت الأفكار والقيم واختفت بعض النظريات الفلسفية والقيمية لتعطي مكانا للجديد من النظريات العلمية التي كانت هي قوام المجتمع الجديد، لأنها النظريات أثبتتها الحقائق. وكانت تطبيقاتها واضحة أمام الأفراد؟ فكان التطور العلمي الذي أفاد الإنسانية لم يخل من آثار ضارة على المجتمعات من حيث ظهور القيم المادية في حياة الأفراد وتناهي القيم الفلسفية والدينية إلى درجة كبيرة. كذلك كان من آثار التطبيقات التكنولوجية الحديثة آنذاك أن ظهرت الحاجة إلى كميات ضخمة من رؤوس الأموال. كما سبق أن ساعدت الثورة الزراعية ونشاط عصر التجاربيين والاستعمار الاحتلالي على ظهور طبقة من الأثرياء ومع هذا التغيير تغيرت أيضا قيم أخرى في الحياة. فتبدلت أفكار البذخ المظهرية التي ساعدت عصر الإقطاع بأفكار الادخار وجمع الثروة وتكديسها وساعدت القوى المحركة خلال القرن التاسع عشر على نجاح التطور الهائل في الإنتاج بقدر ما ساعدت المقومات الأخرى اللازمة للتطور الصناعي مثل وفرة الخامات من مصادر محلية أو من المستعمرات والخبرة الفنية ورؤوس الأموال والطاقة المحركة. وتمثلت هذه الظروف الحركية في تزايد السكان الذي مد الصناعة بما يلزمها من طاقة بشرية وانتشار مواصلات السكة الحديد التي ساعدت على اتساع الأسواق وغير حم الدخل

القومي والتوظف اللذان ساعدا إلى حد كبير على إيجاد الطاقة الاستهلاكية، وجملة القول أنه حدث نمو اقتصادي غير عادي بمعدل سريع نقل مجتمعات الثورة الصناعية إلى مستويات عالية من التقدم<sup>(١)</sup> إلا أن هناك ثمن لهذا التقدم دفعت به الطبقة العاملة بفقدان أهمية الورش الصغيرة للصناعة اليدوية التي كانت مركز الإنتاج قبل ظهور المجتمع الصناعي نتيجة لنمو المشروعات الصناعية الكبرى على حساب الأعمال التي كانت تقوم بها الأسر الباترياركية التي حلت المشروعات الرأسمالية حلها وهي المشروعات التي يدفعها لفكر وتدفعها روح الربح. ولقد أصبح المصنع المركزي هو النمط السائد للمشروعات وليس معنى هذا التغيير الشامل فصل رأس المال عن العمل أو فصل العامل عن وسائل الإنتاج المادية فحسب بل قد أدى هذا التغيير أن يقيم العامل دائما بجوار عمله. كما ترك العمال مصانعهم والتحقوا بمصانع الأعراب، واعتبروا فيه كأسنان في عجلاته الدائرة. وقد أكد كارل ماركس أن تقدم الصناعة متوقف على ما لديها من عدد مناسب من الأجواء الذين لا عمل لهم والذين تعوزهم الفرصة لأن يصبحوا منتجين واضطروا إزاء الرغبة الملحة في كسب العيش أن يعملوا بأجر. وقد تجند كثير من الأجراء وهم من الفلاحين وعمال الزراعة والذين لم يعد أمامهم عمل يعملونه في المناطق الزراعية وتحولوا إلى العمل في الصناعة. كما أتى إليها عمال الحرف اليدوية والتجارة وقد كتب "الفرد كروب" أنه جند لعمله بألمانيا أولئك الذين كانوا يرعون البقر ويجرون المحراث ومن كانوا يعملون في صناعات عاطلة، وأخيرا فإن انهيار الصناعات المنزلية والحرف اليدوية والتهوض بالوسائل الإنتاجية بالصناعة قد أمدّها بطبقة جديدة من العمال الأجراء وفي مراحل التصنيع الأولى كانت الصفة المشتركة بين الأجراء

(١) محمد يحيى عويس، الاشتراكية، المذاهب والتطبيقات، مطبعة الرسالة، القاهرة، ١٩٦٦، ص ٤٨-٥٥

الصناعيين أنه لا يملكون غير قدرتهم على العمل. ولهذا وجد العامل نفسه مضطراً لأن يبيع مجهوده في سوق السلع إلى صاحب الإنتاج وكان الأجير يعيش من اليد إلى الفم<sup>(١)</sup> وهو ما يتبين من وصف "هلموند" "Hammond" لأحوال العمال في المدن البريطانية في مطلع القرن التاسع عشر قائلاً لم تكن مدناً بل ثكنات، لم تكن ملجأ لبشر متحضرين بل عنابر الصناعة، لقد كانت عبارة عن مأوى لأعداد كبيرة من الناس الذي لم يجتمعوا في مكان واحد إلا لأن أصابعهم أو عضلاتهم كانت لازمة للعمل على ضفة جدول ما أو فوهة فرن ما<sup>(٢)</sup> وقد لا يكون من المبالغة أن هؤلاء العمال الأجراء كانوا ضحية هذا التقدم بما قاسوه من فقر واستغلال وفضائح اجتماعية لا يمكن تصورهما بمقاييس الإنسانية والعدالة الاجتماعية.

إن كثير من المشكلات الاجتماعية لعمال الصناعة التي سادت إنجلترا وفرنسا وألمانيا خلال فترة الثورة الصناعية لم تكن موضع نظر أو اهتمام من رجال الأعمال أو الرأسماليين أو المسؤولين من رجال الدولة في أول الأمر. ذلك لأن رواد الثورة الصناعية قد طغت عليهم المادة فنزعوا إلى القسوة مبررين ذلك بما سموه بمبدأ حرية العمل وحرية التجارة. فطالبوا بإطلاق أيديهم للقيام بمهامهم استناداً إلى نظرية الحرية الاقتصادية هذه وإلى فكرة المصالح الفردية مع المصلحة الجماعية وأن المنافسة تؤدي إلى تحسن الإنتاج وبقاء الأصلح وأن تدخل الدولة يفسد التوازن الاقتصادي ويهدم نظرية التوازن التلقائي. ولقد أدت أفكار الحرية المزعومة هذه إلى إطلاق

---

(١) محمد خيرى محمد، الآثار الاجتماعية والاقتصادية للصنيع، بحث مقدم في المؤتمر الحادى عشر

للتشئون الاجتماعية والعمل بجامعة الدول العربية، مطبعة جامعة الدول العربية ١٩٦٧، ص ٥٠.

(٢) كلارك كير وآخرين، الصناعة وأثرها في المجتمعات والأفراد ترجمة برهان دحاني، المكتبة الأهلية،

بيروت عام ١٩٦٢، ص ٢٥٥.

أيدي أصحاب الأعمال الرأسماليين وأعطتهم سلطات غير محدودة لاستغلال العمال ذلك الاستغلال الذي يقول عنه المؤرخون الإنجليز أنه لم يختلف عن أبشع ألوان الظلم الذي مارسه المستعمرون في المستعمرات فقد كانت الأجور غاية في الانخفاض وساعات العمل طويلة، وظروف العمل لا تراعي فيها أبسط القواعد الصحية ولا الأمان من إخطار العمل<sup>(١)</sup>.

لم يرتبط النظام الاقتصادي الرأسمالي بمشاكل العمل وظروفه فحسب بقدر ما امتدت آثاره السيئة إلى الحياة الاجتماعية بصفة عامة والتي كان من العوامل المؤثرة في إصابات العمال.

ويتضح من ذلك من ملامح التفكك الاجتماعي Social Disorganization الذي كان أثرا من آثار اختلال التوازن في سرعة التغير بين العناصر المادية والمعنوية في المجتمع ونتيجة لضعف العلاقات الاجتماعية وسيادة الضوابط الاجتماعية الرسمية وطفان القيم الفردية على القيم الجماعية. وتتمثل أعراض هذا التفكك في زيادة نسبة الانحلال سواء ما كان منه على مستوى الفرد أو الأسرة أو المجتمع. أما الانحلال الفردي فتظهر أعراضه في زيادة عدد الأحداث المنحرفين وكثرة الجرائم. وانتشار الأمراض العصبية والنفسية والإنمان على الخمر وتعاطي المخدرات وكثرة حالات الانتحار. وتتمثل مظاهر الانحلال الأسري في كثرة الخلافات الأسرية وارتفاع نسبة الطلاق وكثرة المواليد غير الشرعيين وانتشار الأمراض السرية.

أما أعراض الانحلال في المجتمع فتتمثل في انتشار الرذيلة وظهور أوكار الجريمة ومناطق البغاء والأحياء المتخلفة، كما تظهر في المجتمع مشاكل ناتجة عن عدم كفاية الخدمات في المدينة الصناعية وخاصة ما يتعلق

---

(١) محمد يحيى عويس، المصدر السابق، ص ٥٠ - ٥١

منها بالإسكان والمواصلات والتعليم والصحة والترؤيج. وإلى جانب هذه المشكلات التي هي أثر من آثار التفكك الاجتماعي تظهر في نطاق العمل مشكلات كثيرة كالغياب بين العمال والتعب والملل وحوادث العمل ومسوء التوافق المهني والأمراض النفسية<sup>(١)</sup>.

ثالثاً: أدت المساوئ الاجتماعية التي لحقت بأفراد الطبقة العاملة خاصة تلك التي تتعلق بحياتهم وظروف العمل السيئة وقلة الأجور وكثرة الحوادث والإصابات إلى ظهور عدد من رواد الإصلاح ودعاته راحوا يكشفون عن الظلم الاجتماعي الذي تتعرض له تلك الطبقة المغلوبة على أمرها نتيجة النظام الاقتصادي الحر. وقد أدى ذلك إلى ظهور تياران فكريان متعارضان. أحدهما صاحب مصلحة في دعم المذهب الاقتصادي الحر وبالتالي يرر الأوضاع القائمة ويعمل على بقائها والآخر ذو نزعة نقدية إصلاحية يشن الحملات على حضارة العصر الصناعي ويدعو إلى استبدال الأوضاع السيئة بأوضاع أخرى جديدة تحقق العدالة بين الناس وتقضي على الظلم الذي تشكو منه الطبقة العاملة.

والتيار الأول يمثلته المفكرون من اتباع مدرسة "دارون" الاجتماعية التي تقوم على أساس التنافس والصراع وتنازع البقاء وبقاء الأنسب. وكان من رأي كثير من اتباع هذه المدرسة أن مبدأ عدم المساواة مبدأ طبيعي ليس للإنسان إلا أن يمتلك له. كما أن التفاوت في الأرزاق مهما كان كبيراً أمر ينبغي التسليم به وفي ذلك يقول "هربرت سبنسر" أن لكل إنسان الحق في المحافظة على حياته لكن بما أنه كتب على أصلح الناس البقاء على غيره فيجب أن يكون الناس أحراراً كي ينافس بعضهم بعضاً وكي يثبتوا صلاحيتهم للبقاء. ويقول "شارلز دونبيه" وهو من المفكرين الرأسماليين "أن

(١) عبد الباسط محمد حسن، المصدر السابق، ص ١٢ - ١٤

العمال مسئولون عن بؤسهم وهو يؤس نافع على أي حال " كما يقول موليناري " ينبغي اعتبار العمال من الناحية الاقتصادية مجرد آلات تولد قدرا من الطاقة الإنتاجية وتحتاج إلى بعض نفقات الصيانة لتعمل بنظام مستمر " وكانت هذه الأفكار تمثل مشكلة الإنسان في ظل المجتمع الصناعي الرأسمالي.

والتيار الثاني يمثل المفكرون الاشتراكيون من أمثال "سيسمونيدي" " وسان سيمون" اللذان حملوا لواء الدعوة إلى ضرورة القضاء على مساوئ النظام الصناعي الرأسمالي وضرورة الاهتمام بالعنصر البشري<sup>(١)</sup> فسيسمونيدي دعا الحكومة إلى التدخل الاجتماعي لتحسين الحالة الاجتماعية للعمال وذلك بتحديد ساعات العمل ورفع الأجور وتقرير الراحة الأسبوعية ومنح الإعانات للعمال عند المرض والعجز والشيخوخة والبطالة وأيد القيود الموضوعة على استعمال الآلات وعناصر مبدأ المنافسة وتنظيم العمل. وتعتبر هذه الآراء في الواقع أساس فكرة للتأمين الاجتماعي<sup>(٢)</sup>. أما سان سيمون" فقد نادى بضرورة التحكم المجتمعي لعناصر الإنتاج لتحقيق الصالح العام. ولعل من أهم آرائه تلك التي تهتم بالعلم والعلماء في الارتقاء بالمجتمع مع مسؤولية الدولة في إيجاد عمل لكل من يريد عملا وضرورة إشرافها على الأجهزة الإنتاجية حتى تحقق أهداف اجتماعية وحتى تزول مظاهر الاستغلال للطبقة العاملة مع ضرورة إعطاء سلطان واسعة للمديرين في المنشآت، ولعل "سيمون" قد سبق "كارل ماركس" عندما بين أن علاقات الملكية تضيي على المجتمع صفة الغالبية الرئيسية. ومن هنا كان إصراره على أن تتولى الدولة الإشراف على الأنشطة الاقتصادية الرئيسية في المجتمع وذلك عن

(١) عبد الباسط محمد حسن، المصدر السابق، ص ٣١ - ٣٢

(٢) لبيب السعيد، العلاقات المعالية الإنسانية في المجتمع الحديث، دار الكرنك القاهرة ١٩٦٧، ص ٦٠

طريق الخبراء والعلماء والفنيين الذين تكون لهم سلطة التوجيه بدلا من وجود هذه السلطة في أيدي الملاك الرأسماليين ورجال الأعمال<sup>(١)</sup> ونسأدي "سيمون" أيضا برفع مستوى الرفاهية المادية لأفراد الطبقة العاملة وهو ما يتضمن كتابة "النظام الصناعي" الذي يقول فيه أن هدفي الأول هو العمل قدر الطاقة على تحسني مصير الطبقة التي لا تملك من وسائل العيش غير ذراعيها<sup>(٢)</sup> ويمكن القول بأن أفكار "سيمون" قد وجدت استجابة من بعض أصحاب مصانع النسيج بفرنسا فيما يتعلق بالاهتمام بالعوامل الإنسانية وذلك بتخفيف الآلام عن الأطفال الذين كانوا يعملون بمصانع النسيج وهم في سن ٨، ٦ سنوات ووقفا ما بين ١٦، ١٨ ساعة يوميا وتمثلت هذه الاستجابة بإنشاء أول جمعية لمنع الحوادث أسسها "أنجل ولفوس" عام ١٨٦٧ بمدينة ملهورس. وكانت أهداف الجمعية تبادل الخبرة في مشاكل الأمن الصناعي. ويذكر "ب. كالوني" في مؤلفه منع الخطر الذي نشرته جمعية المطبوعات الفرنسية والدولية عام ١٩٥٢ أن "أنجل ولفوس" كانت مبادئه تتحدد في عبارته التالية " أن صاحب العمل مدين لعماله بما هو أكثر من الأجور. وواجبه أن يعني بحلثهم الجسمية والخلقية ويجب أن يكون لهذا الالتزام الخلقي المحض والذي لا يمكن استبداله بأي نوع من الأجور الأولية على اعتبار المصلحة الخاصة<sup>(٣)</sup>. أما "روبرت أوين" وهو أحد أصحاب مصانع النسيج في إنجلترا فقد كان يجمع بين الفلسفة الاجتماعية والمحاولة التجريبية لوضع أسس سليمة للمجتمع الأمثل ومع فشل تجاربه فإنه يعد من المفكرين الأوائل في نقد النظام الرأسمالي ونظرياته الاقتصادية وخاصة في مجال استغلال العمال. إلا أن

(١) محمد يحيى عويس، المصدر السابق، ص ٥٣ - ٥٤

(٢) عبد الباسط محمد حسن، المصدر السابق، ص ٣٣

(٣) مكتب العمل الدولي، منع الحوادث، جنيف ١٩٦١، ص ٩ - ١٠

أفكاره امتدت إلى مهاجمة ضمنية للأديان لأنها على حد قوله تغرس في الأفراد تعاليم غير صحيحة وتجعلهم يعتقدون أنه بأفعالهم مسئولون عن الشر بينما للشر كمن في البيئة المحيطة<sup>(١)</sup>. بمعنى أن حب الثراء والشره إلى جمع المال كان يسيران جنباً إلى جنب مع الدين وأصبح من الممكن أن يكون الشخص واسع الثراء بالغ الطمع شديد القسوة. وفي الوقت نفسه يتظاهر بالتدين الشديد. وما دام أصحاب الأعمال ادعوا مخافة الله وواظبوا على إقامة الصلوات كل صباح مع عائلاتهم وذهبوا إلى الكنائس أيام الأحاد فقد اعتبروا أنه قد أدوا واجبهم نحو إخوانهم من المواطنين<sup>(٢)</sup>. ويتضح من ذلك أن آراء أوين لم تكن تتجه إلى الإصلاح الديني إنما كانت تنادى بالإصلاح الاجتماعي من خلال تشريعات تحسن حالة الطبقة العاملة وتضمن لهم التوظيف وتدخل الدولة. وكانت اتجاهاته الإصلاحية متأثرة بمبادئ شريكه في العمل "جيرمي" القانون الإنجليزي الذي أصدر في سنة ١٧٨٣ كتاباً بعنوان "مقدمة في مبادئ المعنويات والتشريع". وفي هذا الكتاب قد تعريفاً للعالم كله عن مبدئه في النفع العام الذي يرمي إلى منع الكوارث والآلام والشقاء، كما قرر أن الغرض من أي تشريع يجب أن يكون هدفه توفير أقصى سعادة ممكنة لأكبر عدد من الناس. وكما تأثرت أفكار "أوين" بأفكار "جيرمي" فإن "أوي" قد أثر بالتالي في تفكير صديقه الطبيب "ثاكر" أثناء زيارته لمدينة ليندز ليدرس طرق العمل وحالة العمال بمصانعها، وهناك تبادلوا وجهات النظر. وكانت نقطة التحول بالنسبة للاتجاهات الفكرية "ثاكر" التي تضمنت كتاباً يقع فسي مائتين وعشرين صفحة نشر عام ١٨٣١ بعنوان "آثار الفنون والمهن الحرف

(١) محمد مجي عويس، المصدر السابق، ص ٥٦.

(٢) دونالدلستر، الرعاية الصحية في المصنع، ترجمة عبد الرحمن الحاروني، دار الكرنك ١٩٦١، ص ٥٠.

الرئيسية والحالة الاجتماعية والعادات على الصحة والعمر مع اقتراحات لإزالة العوامل المسببة للمرض والمقصرة للعمر. ويعالج في كتابه مشكلة الأمراض المهنية وحوادث العمل. ويستعرض في مقدمته الأهمية لدراسته بقوله "أن الغرض من هذا البحث هو أن أجدب أنظار الناس إلى الموضوع فقد قمت أن وأبنائي الطلبة بدراسة دقيقة لحالة العمال في أغلب المهن. وبحثنا في العوامل التي نعتقد أنها خطيرة وتناقشنا في هذه العوامل مع الرؤساء والمشرفين والناهبين من أصحاب الأعمال وحصلنا على القوائم والإحصائيات التي تبين خواص المهن المختلفة والمخالفات والأخطاء السائدة، أن هذا لموضوع جديد في نوعه. وكان علي أن اسلك طريقا لم يطره أحد من قبل دون إرشاد أو مساعدة وسوف يجد الكثيرون ممن يتأملون الموضوع أنهم يميلون إلى موافقتي على أن صناعتنا على قدر كبير من الخطورة بالنسبة للصحة ولكنهم بالرغم من ذلك يدعون الاعتقاد بأن هذه الأخطار لا تخرج عن كونها مجلبة للألم وعدم الرضي. وكإقرار وكنتيجة لمشاهدتي أجيب بأن العوامل الخطرة في كثير من صناعتنا يجب أن تزال أو تقلل بسرعة أم إذا بقيت هذه الأخطار يقاسي منها الناس حتى بالرغم من معرفتنا بوسائل منعها بسهولة فإن أقل ما نوصف به هو عدم التفكير والجمود"<sup>(١)</sup>.

ويصف "إنجلز" أحوال العمال عام ١٨٤٤ بقوله "لقد كان بمائسترت عدد كبير من المقعدين بحيث كان السكان يبدون وكأنهم جيش عاد لفوره من إحدى الحملات. ويكاد يكون من المستحيل اليوم أن يدرك المرء الغضب الذي لاقى به بعض أصحاب مصانع النسيج وقت ذاك حينما تحملوا مسئولية أي حادث يحدث في مجال عملهم ولكن مهما كانت شدة معارضتهم فإن تيلر

---

(١) دوالدهتر، المصدر السابق، ص ٥٠ - ٥٢

الأفكار كان يسير ضدهم<sup>(١)</sup> ولقد كان أبرز الذين اتخذوا موقفا موضوعيا لمواجهة مشاكل العمال وخاصة ما يتعلق بأسباب حوادث العمل، "دانيال لوجرن" الذي أرسل إلى حكومات بريطانيا وفرنسا وألمانيا وسويسرا يدعها إلى إقرار تشريع دولي يحمي الطبقة العاملة من العمل المفرط الكثرة، ويمنع مزاولة العمل في سن مبكرة. وهذان عنده السببان الرئيسيان لما يتعرض له العمال من انهيار بدني وانحطاط معنوي وحرمان من نعم الحياة الأسرية<sup>(٢)</sup>.

يتضح تأثير أفكار الإصلاح الاجتماعي من أثر فيما اتخذته "سيروليهمازر" صاحب شركة مازروبلات بمانشتر من الطابع العملي للإصلاح وذلك بتجربة التي قام بها عام ١٨٩٣ وذلك بتخفيف الإجهاد عن كاهل العمال بتقليل ساعات عملهم من أربع وخمسون ساعة إلى ثمانية وأربعين ساعة في الأسبوع. وبعد تجربة دامت عامين كانت النتيجة زيادة الإنتاج وهبوط كمية الوقت الضائع كما كان ذلك سببا في الهبوط بمعدلات حوادث العمل بمصانع الأسلحة<sup>(٣)</sup>. كما يتلاحظ على غالبية كتابات المفكرين الاجتماعيين في تلك المرحلة الطابع الفلسفي الذي يعبر عن رغبتهم ويستهدف بيان ما ينبغي أن يكون أكثر مما يستهدف دراسة الوقائع الموجودة فعلا، ولذا يمكن اعتبار كتاباتهم دعوات إصلاحية أكثر مما هي محاولات علمية وعلى الرغم من ذلك فقد كان لهم الفضل في توجيه أنظار الدول الصناعية لمشكلة حوادث العمل والإصابات وما ترتب على ذلك من تشريعات تهدف إلى حماية العمال من حوادث العمل وتعويضهم عن إصاباتهم.

(١) مكتب العمل الدولي، المصدر السابق، ص ١٨

(٢) ليب الحميد، المصدر السابق، ص ١٩

(٣) الثون ماير، المصدر السابق، ص ١٧-١٨.

## الفصل السادس

### النقابات العمالية ومشكلات العمل



## الفصل السادس

### النقابات العمالية ومشكلات العمل

تعد النقابات العمالية منظمات رسمية تضيف الى بيئة العمل منظمة اخرى . والواقع ان تحديد تعريف واضح للنقابات العمالية يجعلنا نمسند الى تعريف «سيدنى» و «بياتريس ويب» اللذان اسهما بصدق بتحديد المفهوم النقابى وحددا الأدوار والمهام والأهداف لهذا التنظيم . فقد جاء في تعريفهما للنقابات البريطانية : « انه تنظيم دائم يضم عددا من الاجراء ، الهدف منه الاحتفاظ بالظروف التى تكفل حياتهم العائلية » . . لها التعريف الذى شمله قانون عام ١٩١٣ قيعنى باصطلاح « نقابة العمال » أى ترابط دائم او مؤقت تكون الاهداف الرئيسية من تكوينه تنظيم العلاقة بين العمال واصحاب العمل ، او بين العمال وبين انفسهم ، او اصحاب العمل بعضهم ببعض مع وضع شروط محددة للسلوك فى أى حرفة أو عمل ، وتوفير بعض المنافع للاعضاء المنضمين للنقابة (١) وفى وقتنا الحاضر اصبحت النقابات البريطانية تهدف من وجودها حماية وتأمين مستقبل العمال ورفع مستواهم المعيشى وحماية ظروف العمل بالاضافة الى المشاركة فى لجان وضع سياسات الأجور والحوافز والتخطيط وزيادة الانتاج ومتابعة ادارة المنشآت فى تنفيذ القوانين والتشريعات العمالية .

ويذهب « سالون Selon » و « زروكر Zaecher » لتعريف النقابة العمالية بانها تنظيم يعمل للمصالح الجماعية للعاملين فى اجراء المفاوضات مع اصحاب العمل خاصة فيما يتعلق بأبوار الأجور وظروف العمل .

لها « كول Cole » فيتناول تعريف نقابة العمال على اساس انها تنظيم عمالى يعمل من اجل مصالح اعضائه بشكل جماعى فى الشؤون التى

---

Pascual G. S. Fundamentals of industrial (١)  
Sociology, Tata Mc Graw Hill - New Delhi, 1972. p. 211.

يتعذر على العضو بمفرده أن يقوم بها وهذا يعنى فى الوقت الحاضر ان النقابة تنظم يقوم بالتفاوض بشكل جماعى نيابة عن الأعضاء سواء اكان ذلك مع الأفراد أو اصحاب الأعمال أو مع الشركات أو مع اتحاد اصحاب الأعمال ومع عدد منهم كل على حدة . غير أن تعريف وزارة العمل البريطانية يتسع ليشمل عضوية النقابات ، العمال المهنيين والموظفين من اصحاب الرواتب الثابتة تماماً مثلما يشمل العمل اليديويين والأجراء (٢) . ويتناول بعض المتخصصين فى دراسة العمل مفهوم « النقابة » على انها جماعة من العمال تضم مهنة واحدة أو أكثر وظيفتها الدفاع عن مصالح الأعضاء ورعايتهم من الناحية الاقتصادية بتنظيم شروط عمل افضل كما تعمل أيضاً على تحسين احوالهم الاجتماعية والثقافية ، ويقوم تأسيسها بقبول وفائتها لدى مكتب العمل المختص .

وتشير موسوعة المصطلحات الاقتصادية الى تعريف شامل للنقابة تحدد خصائصها البنائية والوظيفية على اساس انها « اتحاد يضم العمال المشتغلين فى مهنة أو حرفة معينة » بغرض تحسين ظروفهم ، وزيادة العائد الذى يحصلون عليه فى صورة أجر لقاء العمل الذى يبذلونه ، والهدف من النقابة العمالية هو اساساً تدعيم وضع العمال بتكوين اتحاد يضم شملهم ، ولتكوين أرصدة نقدية تحقق اغراضهم . وأموال النقابة العمالية تستخدم عادة فى الوجوه الثلاثة الآتية :

اولاً : اغراض تجارية أى ادارة دقة أى اضراب وتدعيم فعاليتها .  
ثانياً : اغراض اجتماعية كمساعدة المرضى من العمال أو أسرهم عنه الوفاة .

ثالثاً : اغراض تمثيلية لتبكين بعض العمال من الدخول كأعضاء فى المجلس النقابى .

وتتفق اغلب التعريفات السابقة على انه لقيام النقابة العمالية ينبغى توافر عدة من الشروط هى :

---

Cole, G. H. D., An Introduction to trade (٢)  
unionism, George Allen & Unwin, Ltd. London, 1953. p. 2.

١ - وجود عدد من العمال يمكنهم تكوين نقابة فى حدود قوانين العمل لكل دولة ، وفى مصر نصت المادة الثالثة للقانون رقم ٣٨٤ لسنة ١٩٥٦ على انه لا يجوز لعمال المنشأة الواحدة تكوين نقابة اذا قل عدد اعضائها المؤسسين عن خمسين عاملا ، اما فيما يتعلق بغير نقابات المنشآت فيجب الا يقل عدد العمال المؤسسين عن مائتى عضو .

٢ - اشتغال العمال بمهنة واحدة او بمهن متماثلة او مترابطة ، ومعنى هذا المبدأ ان النقابة - وهى تقوم اساسا للدفاع عن مصالح العمال لا بد ان تربط بين العمال المتخصصين الذين تجبهم وحدة المصلحة وهؤلاء هم الذين يشتغلون فى مهنة واحدة ، او فى مهن متماثلة او مرتبطة ، ويقصد بالمهن المتماثلة تلك التى تستخدم نفس المواد الأولية او تتشابه فى ظروف العمل بها كصناعة الاحذية وصناعة الحقائب . اما المهن المرتبطة فهى التى تشترك فى انتاج نفس السلعة او تقديم نفس الخدمة رغم اختلاف ظروف العمل بها كصناعة الغزل والنسيج .

٣ - قيام النقابة بالعمل لصالح الاعضاء عن طريق الدفاع عن مصالحهم والتعبير عن رغباتهم . والعمل على رفع مستوياتهم المعيشية ، وتقديم المساعدات لهم فى حالات المرض والعجز والشيخوخة .

ويرفض المفكرون الاشتراكيون هذا المفهوم التقليدى للنقابة ، ويرون انه يعبر عن دور النقابة فى المجتمعات الرأسمالية وحدها ، لما فى المجتمعات الاشتراكية فحيث تتولى الدولة مهمة الدفاع عن مصالح العمال وحقوقهم . وتصدر التشريعات الكفيلة بذلك فى ميدان العمل والانتاج ، فان النقابة العمالية تمارس مسؤولياتها عن طريق المشاركة فى العمل الوطنى والمساهمة فى رفع الكفاية الفكرية والفنية والانتاجية الى غير ذلك من وظائف لها اهميتها فى تدعيم الاوضاع القائمة فى المجتمع .

## ● النواة الأولى للنقابات العمالية فى الصناعة :

ظهرت التجمعات العمالية الاولى فى شبه جمعيات ونوادى للصدقة فى انجلترا . وكان الهدف من هذه التجمعات هو الاعداد لاضرابها او تقديم شكاوى لبحث مجلس العموم على تشريع جديد ، وقد اعتادوا ان يجتمعوا فيها بينهم فى احدى محلات شرب الخبوز الذى اصبح فيما بعد مكانا خاصا يتدارسون فيه اوضاعهم ، وكان بعض العمال يترددون على هذه الأماكن لاستخبار الوظائف الخالية (٤١) . وبذلك فان استمرار ترددهم جعل منها نواة تنظيم عرفت بـ « نوادى الصداقات Friendly clubs » فكانت تجمع العمال لمناقشة المشاكل الاجتماعية وتوفير بعض المبالغ بهدف مساعدة المرضى والمتعطلين عن العمل ، ولقد كان من الطبيعى لمثل هذه النوادى ان تناقش مشكلات العمل من اجور وساعات عمل وتشغيل الصبية وبعدلات الانتاج (٤٢) ولكن عنف التشريعات التى صدرت وقفت عقبة . حيال تطور هذه التجمعات (٤٣) . ففى فرنسا بدأت هذه الجمعيات تزاوّل نشاطها تحت صور تقديم شكاوى العمال بمطالبهم وبمساعدة المرضى والعاطلين ، وكان الاعضاء يلجأون احيانا الى الاضراب عن العمل لرفع اجورهم ولتخفيض ساعات العمل ، كما كانت مطالبهم تتحدد فى انشاء صناديق للمعاش وتعويضات فى حالة حوادث العمل وحرية الجمعيات الا ان الامبراطورية الثانية ( ١٨٤٨ ) شنت حربا على هذه الجمعيات وكانت تواجه تجمعاتهم بالقمع والقوة (٤٤) لما فى المانيا حيث قامت التنمية الصناعية متأخرة عن كل من بريطانيا وفرنسا فقد كان يسمح بوجود بعض النوادى الحرفية لبعض العمال المهرة خلال القرن التاسع عشر ولم تبذل اى محاولات لتنمية هذه النوادى حتى عام ١٨٦٠ (٤٥) . وفى الاتحاد السوفييتى انتشرت هذه الجمعيات منذ عام ١٨٩٠ وعرفت باسم جمعيات المصداقات والتعاونيات ، وقد ضمت عضوية هذه المنظمات

(٤٠) أحمد حسن البرعى ، المرجع السابق ، ص ٧٤

Kerr, op. cit. p. 246.

(٤١)

Cole, op. cit. p. 18.

(٤٢)

(٤٣) فرانسوا ، المرجع السابق ، ص ٥٧

عددا كبيرا من العمال ، كما اتخذت الأحزاب السياسية فرصة وجود هذه الجمعيات الشرعية لممارسة نشاطها التنظيمي تحت شعارها ، كما كانت هناك جماعات أخرى سرية تقوم بجمع الأموال اللازمة الخاصة بالاضرابات تمهيدا للقيام بعمل مباشر من أجل تحسين الأوضاع العمالية ، ويقال ان المرواد الحقيقيين لنقابات العمال السوفيتية كانت من الجماعات السرية ، وكان البوليس يعتقل زعماء هذه المنظمات غير الشرعية (٤٦) .

انوضح ان الهجوم على النوادي الحرفية كان يهدف في اساسه على دعم اطلاق الحريات الاقتصادية وحرية العمل والتجارة والصناعة (٤٧) . لذلك اقتصر دور الحكومات في ذلك الوقت على حماية النظام الاجتماعي والاقتصادي القائم بفرض العقوبات الجنائية المشددة على كل تنظيم أو تكتل من شأنه التأثير على سوق العمل أو الانتاج (٤٨) .

\* \* \*

### ● العوامل التي أدت الى الحرية النقابية :

بالرغم من عنف التشريعات التي صدرت عقبية في تطور المنظمات العمالية تداركت حكومات الدول انصناعية ان أنساقها وراء اصحاب رأس المال في تحريم التنظيمات العمالية هو موقف يجانبه الصواب فمع ضغط وطأة للتحريم تحولت الحركة النقابية الى حركة سريعة تلجأ الى استعمال العنف وتحطيم الآلات لذلك اضطر المشرع في هذه الدول لباحة التنظيمات العمالية واجاز تكوين النقابات (٤٩) ففي انجلترا قامت حملة واسعة النطاق يقودها بعض العناصر المتحررة والعناصر الديمقراطية في سبيل حرية النقابات العمالية وقد استطاع كل من « فرنسيس بلاس Francis place » رئيس رابطة عمال الحياكة و « جوزيف هيوم » عضو البرلمان المحافظ من الحصول على موافقة البرلمان عام ١٨٢٤ بحرية تكوين النقابات العمالية ، ورغم معارضة اصحاب الاعمال الا ان

(٤٤) نفس المؤلف ، المرجع السابق ، ص ٤٩ ، ٥٠ .

(٤٥) Ibid, p. 22 .

(٤٦) I. L. O. The Trade union Situation in the U.S.S.R.,

Geneva, 1960. p. 18.

(٤٧) Cole, op. cit. p. 19 .

(٤٨) أحمد حسن البرعى ، المرجع السابق ، ص ١٥ ، ١٦ .

الموافقة تمت على مبدأ حرية تشكيل النقابات في حدود لا تتعدى اهدافها كيشكالات الأجور وتحديد ساعات العمل ، وهذا ما لم ترض عنه الطبقة العمالية فاستندت حملاتها مكونة نقابات مهنية لم تكن قائمة من قبل الا ان الأزمة الاقتصادية التي مرت بها لنجلترا بين عامي ( ١٨٢٧ - ١٨٢٨ ) أدت الى غلق مصانع كثيرة لأبوابها ووجد آلاف العمال انفسهم متعطلين عن العمل وانخفضت الأجور وكانت المنظمات العمالية من الضعف لدرجة انها لم تستطيع ان تفعل شيئا فانتجعت الى العمل في الميدان السياسي (٥٠) الا ان الأزمة الاقتصادية في فرنسا عام ١٨٢٥ بقدر ما أضارت الطبقة العاملة فقد اثرت باضرارها أيضا على الطبقة الرأسمالية والبورجوازية بشكل عام فقد حاولت تلك الطبقة الاستفادة من سخط العمال بالاستعانة بهم في قلب نظام الحكم . ففي يوليو ١٨٣٠ أغلق أصحاب الأموال مصانعهم ودعوا العمال الى التظاهر ضد النظام الرجعي . وفي ٢٧ يوليو من نفس العام اقام العمال المتاريس في باريس وضواحيها وكان تدخل الطبقة العاملة في الثورة عنصرا حاسما واعتقد العمال ان النظام الجديد سينجحهم بعض الحقوق ولكن خابت آمالهم حينما تقدموا الى الحكومة بشكاواهم لتحسين مستقبلهم واجورهم والغاء الجزاءات التي كانت تمتص اجورهم ، وكانت الحكومة ترفض ان تتدخل بين العمال واصحاب العمل ، وكانت ترى ان تدخل في تحديد الأجور منافي لمبدأ الحرية الاقتصادية . وفي الفترة ما بين ( ١٨٣١ - ١٨٤٨ ) بدأت الطبقة العمالية تنظيم نفسها بنفسها نتيجة خيبة آمالها في ثورة يوليو . وفي ابريل ١٨٢٤ شهدت باريس اضرابا كبيرا لمناهضة مشروع يقانون لتحريم الاتحادات العمالية وكبت هذا الاضراب الا ان ثورة فبراير ١٨٤٨ التي تمحست عنها للجمهورية الثانية قد حبلت معها آمالا كبارا للطبقة انعاملة باشتراك ممثلي العمال في حكومتها وهما « لويس بلان » *Louis Blanc* و « البير لابلير » *Berthier* . ولقد صدر العمال مطالبهم في عدد من البنود تنبئ في حق العمل وضمانه لكل فرد وحق انشاء جمعيات وتنظيم العمل والغاء استغلال الانسان للانسان ، وعلى ذلك انشئت لجنة حكومية العمل تعوم وظيقتها على فص المنازعات بين العمال واصحاب الاعمال ، وفي ظل الامبراطورية الثانية ( ديسمبر ١٨٤٨ ) اعلنت الحكومة حربا على الجمعيات وعلى الامتيازات التي اعترف بها

(٤٩) احمد حسن البرعي ، المرجع السابق . ص ١٧

(٥٠) فرانسوا : المرجع السابق . ص ٥٧ - ٥٨

فى عهد الجمهورية وكل ما منحه الامبراطورية الثانية هو قدر ضئيل من التمسانية فقامت بتأسيس مساكن للعمال ووافقت على منح الجمعيات الخيرية مبلغا من المال لمساعدتها وهى بين ( ١٨٥٠ - ١٨٧٠ ) لم يتحسن وضع العمال على الاطلاق وقد ارتفعت تكاليف الحياة بنسبة ٥٥% بينما ارتفعت اجور العمال بنسبة ١٩% وارتفعت اصوات بعض العمال ناديه بوجوب تبثيلهم فى البرلمان ، وقد ازداد توحد صفوف العمال فى سبيل ان يكون لهم الحق فى ملكية بعض المصانع وحرية العمل . وفى نهاية النظام الامبراطورى تعددت الاضرابات وكانت تقبع بالقوة .

بعد ذلك ظهرت الغرف التجارية التى تولدت عن جمعيات الخير وجمعيات المقاومة وكان عليها حاسبا فى شن الاضرابات على نطاق واسع ونظمت هذه الغرف النقابية طريقة التامين ضد البطالة والمرض وصناديق المعاش للشيوخ ثم اخذت هذه الغرف النقابية صور الاتحادات (٥١) .

وفى ظل الجمهورية الثالثة كان يقابل ازدياد عدد اصحاب رؤوس الأموال بتطور سريع للحركة العمالية وقد تضاعف عدد العمال من عام ( ١٨٦٠ - ١٨٨١ ) بينما انخفض عدد المؤسسات الصناعية فجميع العمال يشكلوا اولى نقاباتهم وبلغ عددها فى عام ١٨٧٥ مائة وخمس وثلاثون نقابة وطالب العمال بتحرير عقود عن فترة التدريب وفتح مكاتب للتوظيف وانشاء مكاتب للعمال وجمعيات تعاونية (٥٢) وفى ٢١ مارس عام ١٨٨٤ صدر قانون يعترف بالحرية النقابية والعاء كافة الاحكام القانونية السابقة عليه والتى تفيد بشكل او بآخر حق العمال فى تكوين النقابات ، ولقد ظل هذا القانون زمنا طويلا بمثابة الميثاق الاساسى للمنظمات العمالية فى فرنسا ، وتحت تأثير الحركة العمالية فى عام ١٩٦٨ استجاب المشرع بتكوين النقابات العمالية ومباشرة نشاطها داخل المنشأة الصناعية (٥٣) .

(٥١) فرانسوا : المرجع السابق . ص ٥٠ - ٥١

( ٨ - علم اجتماع العمل الصناعى )

(٥٢) فرانسوا : المرجع السابق . ص ٥٢

(٥٣) احمد حسن البرعى : المرجع السابق ، ص ١٩ - ٢٠

ومن أهم المحاولات التي بذلت في توحيد صفوف العمال لمواجهة مشكلات العمل الحركة التعاونية التي قام بها « روبرت أوين » في إنجلترا عام ١٨٣٤ بتأسيس اتحاد قومي دائم للعمال وكان منهاجه ينحصر في ضمان اعبائات ومعاشات في حالات المرض والوفاة وتنظيم جمعيات تعاونية انتاجية لجميع اعضاءه وايد حق الاضراب لتحقيق تخفيض ساعات العمل الى ثمانى ساعات ، ولقد اقلقت افكار « اوين » الحكومة واصحاب الاعمال في إنجلترا . وطالب اصحاب الاعمال من العمال في مصانعهم ان يعلنوا كتابة عدم انتابهم لهذا الاتحاد واتخذت الحكومة من جانبها احتياطات رادعة . ومع ذلك انتشر الاضراب في جميع انحاء البلاد ، واصبح الاتحاد غير قادر على مساندتها واختفى هذا الاتحاد بدوره عام ١٨٣٥ (٥٤) .

وبيفضل، الحركة التعاونية قامت حركة الميثاقين ( The chartist movement ) التي نادت بالاصلاحيات السياسية والبرلمانية الممكنة عليا . ونشر الميثاقيون برنامجهم عام ١٨٣٨ عندما اتحدت الازمة الاقتصادية وعم الجوع الطبقات الفقيرة فطالبوا بحق الشعب في الحياة السياسية الديمقراطية آملين ان تفتح صيحتهم الابواب للتشريعات البرلمانية التي سنخدم بحق الطبقة الفقيرة . ولم تحقق هذه الحركة اهدافها وحلت نفسها عام ١٨٤٢ (٥٥) .

بعد ذلك قام العمال المؤهلون في عام ( ١٨٥٠ - ١٨٥١ ) بانشاء نقابة مهنية عرفت باسم الجمعية المندجة للمهندسين قصرت عضويتها على العمال المهرة الذين انموا فترة تلمذتهم الصناعية وبعيت هذه الحقيقة ملازمة لكثير من النقابات البريطانية حتى وقتنا الحاضر (٥٦) وهؤلاء اعتبروا لمعارف المهنة التي اكتسبت عن طريق التدريب كانها ملكية حقيقية يمكن الاستفادة منها ضد الايادي الساذجة للعمال الكادحين ، كما فرضت اشتراكات اجبارية على جميع الاعضاء لتكوين راس مال خاص بالمساعدات .

---

(٥٤) فرانسوا : المرجع السابق . ص ٥٨

(٥٥) محمد يحيى عويس : المرجع السابق . ص ٦٠

(٥٦) I. L. O., The trade union situation in the united Kingdom , Geneva, 1960, p. 11.

وفى مواجهة حركة المعارف ظهرت حركة « النقابية الجديدة » والتي جمعت حولها اليد العاملة من غير المؤهلين فى شكل اتحاد عام يعد من اكبر القوى نفوذا فى حركة النقابات البريطانية ويضم لعضويته نقابات عمال ارفصة الموانى والسكك الحديدية وصناعة العريجات ، ولم تستطع مثل هذه النقابات ان تطلب من اعضائها اشتراكات كبيرة ولذلك كانت مرغمة ان تلجأ للدولة لتنظم لها تامينا عاما ضد الكوارث وبالتالى ادخلت نفسها فى تيار السياسة كوسيلة تمكنها من الحصول على بعض الحقوق (٥٧) ومع بداية عام ١٨٧١ صدر عدد من القوانين حددت المركز القانونى للنقابات فى بريطانيا وشرعية الحرية النقابية واجازة المساواة الجماعية فى حدود التماور السلمى مع معاقبة من يلجأ للعنف او استخدام الارهاب وغيره من الاعمال العدوانية وهذه القوانين لم تتعدل كثيرا وما زال معمولا بها (٥٨) .

وفى المانيا نجد ان الحركة العمالية لم تبدأ الا بعد ان نظم

« ستيفان بورن S. Stephan Borne » اتحادا قوميا عماليا يكون من مائتين وخمسين جمعية وقد نجح هذا الاتحاد فى البقاء حتى عام ١٨٥٤ الا ان ثورة مضادة اندلعت نيرابها فى المانيا تطالب بالغاء هذه الجمعيات على اثر انتشار آراء « كارل ماركس » و « لىبنز » فى جميع بلاد الراين عن طريق صحيفة « ديه رهنيتش زيتونج Die Rheinische Zeitung » وكذلك عن طريق للعالم الاجتماعى « لاسال Lassal » الذى كان ينادى بتكوين حزب كبير اشتراكى عمالى ، وكانت دعوته تنحصر فى الحصول على الحق فى التصويت المباشر للجميع على حد سواء ووضع السلطة العامة بين يدى العمال ، ولكى يحقق هذه الفكرة اسس « لاسال » جمعية من العمال لم يتعد عدد المشتركين فيها خمسة آلاف عضو عندما قتل فى جوارزة عام ١٨٦٤ . وفى عام ١٨٥١ اقام رجل من اصحاب الاعمال يدعى « شلتز ويلتس » جمعيات شعبية انتائية وكان ينصح العمال بفتح جمعيات تعاونية استهلاكية كما انشأ جمعيات لتعليم العمال وحزبا اطلق عليه « الحزب النعدي » ، وقد تولى رياسته من بعده « ماكس هيرش Max Hirsch » وقد تآثر تكوين النقابات فى المانيا بهذه الاتجاهات السياسية الثلاثة .

(٥٧) فرانسوا : المرجع السابق . ص ٥٩

(٥٨) اللين فلاندرز : النقابات المهنية فى بريطانيا . ترجمة جراتن

اسكندر . الدار المصرية للطباعة بالقاهرة . العدد ١٥ ، ص ١٠

بعد ذلك شرعت الأحزاب السياسية فى عام ١٨٦٩ بتكوين نقابات بعد الحصول على حرية تكوين اتحادات تبعا لقانون المهن الذى صدر فى ذلك الوقت ، فقام « شويتزر Schweitzer » الذى كان خفلا للعالم الاجتماعى « لاسال » بإنشاء عدة نقابات حولها فى عام ١٨٧٠ الى جمعيات عامة لمساعدة العمال ثم هجر العمل فى الميدان النقابى ليوجه نشاطه فى مجال السياسة ولكن أتباعه من ذوى الميول الماركسية لم ينهجوا منهجه فقاموا فى عام ١٨٧٤ بدمج جمعياته فى النقابات الماركسية التى عرفت فى عام ١٨٦٨ (٥٩) . ومنذ عام ١٨٧٠ شهدت النقابات فى ألمانيا تطورا ايجابيا الا انها ما لبثت ان توقفت امام الضغوط التى مررها عليها « بيسارك Bismarck » منذ عام ١٨٨٠ بقوانين مضادة للاشتراكية (٦٠) ومنع ذلك فقد تدارك شرعية المطالب الاجتماعية للعمال وعدلتها الاجتماعية ، فعمال المصانع وعمال الحقول كان من الصعب عليهم مواجهة التقاعد بسبب المرض او العجز البدنى او البطالة . حتى يضع اسابيع او شهر واحد . لذلك اخذت الحكومة فى توجيه جهودها لانشاء نظام تامينى جبرى يضمن العون للعاطلين وللعجزة والمرضى والمقعدين . لذلك منح التشريع الإنسانى نظام التأمين الصحى والرعاية العلاجية لمستحقها فترة ثلاث عشرة اسبوعا خلال السنة الواحدة . على ان يشترك بثلثى تكاليف المشروع ويتمول ارباب العمل الثلث الآخر . وفى عام ١٨٨٤ صدر قانون التأمين ضد الحوادث ، وفى عام ١٨٨٩ صدر قانون التأمينات الاجتماعية للتقاعد والعجز ، ولتسويل هذا المشروع وزعت تكاليفه بين العمال واصحاب الاعمال والحكومة (٦١) .

بعد ذلك يذهب المؤرخون الى ان اهداف النقابات فى ألمانيا لم تخرج عن اهداف النقابات فى انجلترا وفرنسا سواء فى استخدام المساومات الجماعية من اجل الاجور او الصراع باستخدام حق الاضراب كسلاح حاسم للحصول العمال على تشريعات لحماية حقوقهم ، الا انها مع ذلك تختلف عن الحركة النقابية فى الولايات المتحدة الأمريكية (٦٢) .

(٥٩) ألين فلاندرز : المصدر السابق ، ص ٦٢ - ٦٣

Cole., op, cit., p, 22,

(٦٠)

Geoffrey Bruun., Nineteenth Century European

(٦١) Civilization, Oxford university press, New York , Second ed , 1960 pp. 168 - 196.

(٦٢) فرانسوا : المصدر السابق ، ص ٦٣ ، ٦٤

فالحركة النقابية ظهرت فى الدول الصناعية الأوروبية بعد أن بدأت فيها الآلية الصناعية . بينما شهدت الولايات المتحدة الأمريكية نمو المنظمات العمالية قبل أن يظهر نظام المصنع الى الوجود . فالمنظمات الأولى قد تشكلت من بين التجار و صناع الأحذية وعمال الطباعة والحياكة ، وكانت جمعيات الحرف هذه تقوم بالمساواة مع اصحاب رؤوس الأموال بشأن الأجور وساعات العمل والتنمية الصناعية . كما كانت تشارك فى الاضرابات والمقاطعة وتقوم بدفع قية المميزات التى كان يحصل عليها العمال من عملهم فى فترات الاضراب . ولقد استخدمت تلك الجمعيات ،ندوين عنها لمتابعة شروط الاتفاق مع الشركات(٦٣) .

وكما هو الحال فى الدول الأخرى قويت هذه التجمعات بمعارضة عنيفة من جانب اصحاب عملهم . لأن هؤلاء كانوا يسعون للحصول على أجور أعلى واحوال عمل أحسن باجراء جماعى . وحدث أول اجراء من اصحاب العمل لمهاجمة العمال فى المحاكم تاسيما على اشتراكهم فى تكتلات ومؤامرات للحجر على التعامل وصدر الحكم بإدانة ستة من صانعى الأحذية فى فيلادلفيا بتهمة التآمر . وفى عام ١٨٤٢ صدر أول حكم من المحكمة العليا بولاية ماساشوستس بتأييد قانونية انضمام العمل الى أى جمعية غايتها حث جميع المشتغلين بالحرفة نفسها على الانضمام إليها . وبهذا لقيت حرية تكوين النقابات لأول مرة اعترافا من أعلى محكمة باحدى الولايات وعلى نمو الصناعة فى الولايات المتحدة نتيجة للقوة الدافعة لإنشاء السكك الحديدية والحرب الأهلية ، نمت النقابات بالمثل . ويمكن القول بأن النقابات بدأت تتأصل جذورها فى الولايات المتحدة بعد الحرب الأهلية التى استمرت من ( ١٨٦١ - ١٨٦٣ ) . وفى عام ١٨٦٦ بذل « وليام هـ . سايلفيس » فى نقابة عمال صهر الحديد أول محاولة لإنشاء منظمة على مستوى قومى تضم كل عمال حرفة ما فى أنحاء البلاد بدلا من اقتصارها على عمال بلد واحد أو ولاية واحدة ولكن هذه المحاولة لم تضر الا سنوات قليلة(٦٤) .

Peterson., op. cit. p. 7.

(٦٣)

I. L. O., The Trade union, Situation in U. S. A. (٦٤)  
Geneva. 1960. p. 20.

وفى عام ١٨٦٩ تشكلت منظمة فرسان العمل ( Labor Knights ) من بعض صناع الملابس بـ «فيلادلفيا» وانضم اليها عمال صناعات الأحذية والاثاث وعمال المناجم الحديدية . وكان زعماء الفرسان ينظمون الاضراب ويهدفون احلال النظام التعاونى محل الأجور وهو هدف كان يملون تحقيقه عن طريق التعليم والتشريع على امد بعيد . اما الاهداف العاجلة فهي تحسين الأجور وخفض ساعات العمل وعدم تشغيل المجرمين والأطفال ، الا ان اصحاب الاعمال تكتلوا فى معارضة منظمة فرسان العمل الى ان توقف نشاط اعضائها عام ١٩٠٠ (٦٥) .

وكانت اول محاولة ناجحة لخلق هيئة قومية للعمال فى الولايات المتحدة من انجاز « صوثيل بجومبرز » واصحابه الذين قاموا فى عام ١٨٨٦ بانشاء « الاتحاد الأمريكى للعمال » ( The American Federation of Labor ) الذى تالف حين ذاك من ٢٥ نقابة . وقد استطاع الاتحاد الناشئ قيادة اضراب عام فى اول مايو ١٨٨٦ من اجل يوم عمل ٨ ساعات اشترك فيه ما يقرب من ٣٥٠ الف عامل وكان شعار الاضراب « ثمانى ساعات عمل . ثمانى ساعات نوم . ثمانى ساعات راحة » .

وفى اجتماع عقد فى « هاى ماركيت » بشيكاغو فى الرابع من مايو للاحتجاج على قتل ستة من العمال المضربين فى مشروع ماك كروميك للالات الزراعية القى بعض المجهولين قنبلة قتلت سبعة من رجال البوليس واربعة من العمال وجرح الكثيرين . وفى ١١ نوفمبر عام ١٨٨٧ حكم على اثنين من قادة العمال بالاعدام وحكم على ثلاثة آخرين بالسجن كما قتل القائد النقابى فى زنزانته وزعم البوليس انه مات منتحرا (٦٦) وفى اطار افتقار انفة بين العمال واصحاب العمل استمر الصراع سافرا فالعمال يستخدمون الاضراب والمساومة الجماعية واصحاب الاعمال يستخدمون الاساليب المختلفة للمقمع واستغلال الاوامر القضائية التى كانت تصدرها المحاكم ضد مصالح العمال بصفة عامة لاحباط الحركات النقابية ، الا ان النتائج التى اسفر عنها الصراع جاء بسلسلة من القوانين الدستورية التى اكدت على الحرية النقابية كان من أبرزها قانون « فاجنر » الذى صدر عام ١٩٣٧

---

(٦٦) عبد المنعم الغزالى الجبيلى : المرجع السابق ، ص ٩٦ - ٩٩

وجاءت نصوصه تأكيداً لحقوق العمال فى التنظيم النقابى والقى المشرع على عاتق صاحب العمل واجب المساواة جماعيا ، ومن ثم اصبح تصرفا مجحفاً وغير قانونى اذا حاول صاحب العمل ان يمنع العمال من ممارسة حقوقهم او يملى عليهم ارادته او يحاول السيطرة عليهم او يميز بين النقابيين وغيرهم او يباطل فى المساواة الجماعية(٦٧) .

ومما يلفت النظر بالنسبة للبناء الداخلى للتنظيم النقابى فى الولايات المتحدة الامريكية انه كان منقسماً على نفسه نتيجة التعارض بين مصالح العمال الحرفيين والعمال نصف المهرة وغير المهرة الذى ظل قائماً منذ قيام « صمويل جومبارز Samuel Gompers » بتكوين اول اتحاد امريكى يمثل لعلية العمال الحرفيين وخروج « جون ل . لويس John L. Lewis » ومؤتمر المنظمات الصناعية « وكان الهدف منه تنظيم العمال الذين لم تكن تضمهم تنظيمات عمالية فى صناعة الانتاج الكمية وغيرها من الاعمال التى تعتمد على الصناعة » وظلت مشاكل الانقسام حول تمثيل النقابية الامريكية حتى تم توحيد الاتحاد الامريكى ومؤتمر المنظمات الصناعية عام ١٩٥٥ فى تنظيم واحد يمثل قمة التنظيم النقابى الامريكى وهو « منظمة الاتحاد الامريكى للعمال ومؤتمر المنظمات الصناعية » ( American Federation of Labor and the Congress of Industrial Organizations ) .

ويضم اليه حالياً ٨٠٪ من جميع النقابات الامريكية(٦٨) .

ما زلت اعتقد ان العوامل الاقتصادية لعلاقات العمل وما ترتب عليها من ظروف اجتماعية سيئة عاشها العمال كانت من اهم دوافعهم للتجمعات حول النقابات من اجل هدف واحد هو تحسين شروط وظروفه العمل قبل كل شيء ، الا ان ذلك لا يجعلنا نتجاهل نمطا آخر للنقابية ايدىولوجية التى تقوم اساساً على دعم الاهداف السياسية للدولة فى اطار مجتبعها تتعداه الى ابعاد من حدودها فى محاولة للنفوذ به للمجتمع العالمى بأسره وهو ما يمثل النموذج السوفييتى والدول التى تعمل فى اطار ايدىولوجيتها

---

I. L. O., The Trade Union situation in U. S. A., (٦٧)  
op. cit. p. 20.

Peterson, op. cit., pp. 31 - 42.

(٦٨)

السياسية • ويمكن بسهولة التعرف على وظائف نقابات العمال السوفييتية في الحاضر على ضوء تاريخها قبل ثورة ١٩١٧ وبعدها • وهو يمثل النموذج الأيديولوجي •

فالأمبراطوري بتحرير عبيد الأرض عام ١٨٦١ يعتبر نقطة

البداية الحقيقية للتصنيع في روسيا • وكان التوسع الصناعي سريعا خلال العقد الأخير من القرن التاسع عشر بوجه خاص وخلال هذه الفترة كانت ظروف العمل قاسية وخطرة ، فانخفضت الأجور وطالت ساعات العمل وزاد تسلط أصحاب الأعمال وتفاقم نظام الغرامات وسوء المساكن غير الصحية • ولم يكن حق التكتل موجودا في ذلك الوقت كما كان قانون العقوبات يوقع جزاءات صارمة على كل من يشارك في الاضرابات أو ينضم الى عضوية اية رابطة تهدف الى التدخل في العلاقة بين العمال وأصحاب الأعمال •

وعلى الرغم من القوانين الرسمية وإشراف البوليس استطاع العمال في بعض الأحيان أن يقفوا ضد أصحاب الأعمال • وبعد عام ١٨٧٠ أصبحت مظاهر الصراع شيئا عاديا وقامت اضرابات عنيفة في المدن شأنها شأن ثورات الفلاحين التي كانت تحدث من وقت لآخر ضد الملاك أو وكلائهم •

وخلال العشرين عاما الأخيرة من القرن التاسع عشر وأول القرن العشرين ازدادت هذه الانفجارات عنفا تبعا للتغيرات الاقتصادية والمراحل المختلفة للدعوة الثورية •

من الضروري إزاء هذه النقطة الأخيرة أن نوضح أحد الملامح الرئيسية للحركة النقابية السوفييتية في أيامها الأولى وفي مراحلها الأخيرة ونعني بذلك العلاقة الوثيقة بين دفاع العمال عن مصالحهم وبين العمل السياسي •

ظهرت أول جماعة مهنية معترف بها قبل نهاية القرن التاسع عشر • ويجب أن نفرق هنا بين الرابطة الشرعية ، والجماعة السرية : فالأولى تتكون من جمعيات صداقة أو تعاون • وقد انتشرت هذه المنظمات من بولندا أساسا ودول بحر البلطيق حتى جميع أنحاء روسيا •

ومن عام ١٨٩٠ ضمت عضوية هذه المنظمات عددا كبيرا من العمال وقد انتهزت الأحزاب الثورية فرصة وجود هذه الجمعيات الشرعية لممارسة نشاطها التظليسي تحت ستارها . ومع هذا يقال عادة : ان الرواد الحقيقيين لنقابات العمال السوفييتية كانت الجماعات السرية التي تكونت عام ١٨٩٠ تقريبا لجمع الأموال اللازمة الخاصة بالاضرابات ، تمهيدا للقيام بعمل مباشر من اجل تحسين الأوضاع وكان البوليس يعتقل زعماء هذه المنظمات غير الشرعية ، وحاول محاربتهم أيضا عن طريق انشاء منظمات مماثلة تحت رقابة رسمية .

وفي اوائل القرن العشرين أدت الحرب بين روسيا واليابان الى ازمة اقتصادية ، وزادت البطالة وعم السخط (٦٩) وفي ٣ يناير عام ١٩٠٥ قام اضراب في مصنع بوتيلوف في سانت بطرسبرج وامتدت آثار هذا الاضراب حتى ٧ يناير ليُشل جميع اجزاء المدينة وفي ٢٢ يناير من نفس العام قام العمال بمسيرة سلمية قاصدة مقر القيصر محاولين تقديم عرائضهم بطرق سلمية الا انهم ردوا على لعناتهم بوابل من الرصاص أدى الى قتل ٧٠ عاملا وسمى هذا اليوم بالأحد الدامي ( Bloody Sunday ) (٧٠) وقالت اضرابات الاحتجاج على مذبحه بطرسبرج في وقت عمت فيه الاضرابات جميع أنحاء الامبراطورية لأسباب سياسية واقتصادية واشترك أكثر من أربعة ملايين عامل في الاضرابات التي بلغت ذروتها في ديسمبر ١٩٠٥ . وتكونت في المصانع لجان للاضرابات وسجالس للعمال وذلك لتوجيه الاضرابات والمساومات مع أصحاب الأعمال حول المطالب العائلية . وأصبحت هذه اللجان التي كانت في العادة بقايا الجماعات السرية المتصلة بالحزب الاشتراكي الديمقراطي نواة للتنظيم النقابي .

وفي فبراير عام ١٩٠٥ أنشئت نقابة عمال السكك الحديدية في موسكو ، وفي ابريل من العام نفسه ، عقد ممثلو عشر شركات للسكك الحديدية مؤتمرا لتكوين اتحاد يضم جميع عمال السكك الحديدية في روسيا ، ومار عمال المطابع والمناجم والنجار في الطريق نفسه . وفي سبتمبر واكتوبر عقد أول مؤتمر لجميع نقابات العمال الروسية في موسكو ،

I. L. O., The Trade union Situation in the U. S. S. R., (٦٩)  
Geneva., 1960. pp. 23 - 24.

Geoffrey., op. cit., pp. 218 - 219

(٧٠)

وحضره ممثلو عدة منظمات أخرى ، واقترح في هذا المؤتمر تكوين مجلس ( كونجرس ) لجميع نقابات العمال .

وفي ١٧ من أكتوبر سنة ١٩٠٥ أصدر القيصر بيانا أعلن فيه رغبته في إنشاء هيئة تشريعية وإطلاق حرية الصحافة وحرية الكلام وحرية الاجتماعات وأعلنت السلطات أنها تكتفي بإبلاغها بأية منظمة يتم إنشاؤها . ومع ذلك استمر الصراع بين العمال وأصحاب الأعمال والحكومة ، من بين فترة وأخرى حتى الحرب العالمية الأولى في ١٩١٤ . ولقد أدى اشتراك روسيا في الحرب إلى وقف النشاط النقابي وانتشار أعمال القمع واعتقال وترحيل أعضائها . ولقد ساعدت الأوضاع الاقتصادية السيئة في البلاد إلى قيام نشاط ثوري أدى إلى إضرابات ( ١٩١٥ - ١٩١٦ ) وصلت عنفوانها في عام ١٩١٧ حتى اسقط النظام القيصرى في ٢٧ فبراير ١٩١٧ وقامت الثورة الروسية بسلسلة من المراسيم بإنشاء نظام جديد للدولة يقوم على مبدأ ديكتاتورية الطبقة العاملة .

وفي أول مؤتمر لجميع النقابات الروسية عقد في الفترة ما بين ( ٧ - ١٤ من يناير سنة ١٩١٨ ) تقرر تحويل لجان المصانع التي ظهرت خلال الثورة إلى فروع نقابية محلية ، وفي هذا المؤتمر تحددت واجبات النقابات والطرق التي ينبغي أن تتعاون فيها مع الدولة السوفيتية وتبنت الموافقة أيضا على تكوين اللجنة المركزية لنقابات العمال .

بعد ذلك أصبحت النقابات في الاتحاد السوفيتي تقوم بالمشاركة في إدارة الاقتصاد القومي وشتون الثقافة ، كما أصبحت في المجال السياسى أحد الدعامات الرئيسية في البناء الاشتراكي للدولة بقدر ما أسهمت في وجوده بقدر ما تسعى إلى تحقيق مجتمع شيوعى أعم تحاول النفاذ إليه نجمع العالم بأمره (٧١) .

وفي مجال الرعاية الاجتماعية استطاعت النقابات السوفيتية أن تجد

حلولاً للعديد من المشكلات التي كانت ترتبط بمجالات التامينات الاجتماعية والرعاية الصحية والتعليم والاسكان(٧٢) .

ومن الواضح لدينا الآن ان البلاد التي يسود فيها النظام الشيوعى التي تهمل في الدولة كل وسائل الانتاج وادارة الاقتصاد القومى فى اطار الخطة القومية تحتل فيها النقابات مركزا يحتل كثيرا عن الواقع فى البلاد ذات الحكومات البرلمانية التي تبدو فيها الملكية الخلصة واضحة فى الصناعة بشكل كبير .

ففى الاتحاد السوفييتى نجد ان العيادات النقابية تعد من العناصر الاساسية فى تنظيم الحزب الشيوعى والذي يتشكل منه ايضا نظام الدولة ، والوظائف الاساسية التي تقوم بها النقابات فى النظام الشيوعى نجدها بالنسبة لدول النظم البرلمانية فى الغرب من مهام الدول وهيئاتها الرسمية .

والنقابات فى الدول الشيوعية تقوم بحث العمال على زيادة الانتاج(٧٣) والقيام بمهام الدولة فى التامينات الاجتماعية والرقابة على تنفيذ التترتيعات العمالية وتنظيم الأجور فى مجال الانتاج وتحسين المستوى التعليمى للعمال ورفع المستوى الثقافى لهم(٧٤) .

أما فى الولايات المتحدة فالنقابات تعتمد فى نشاطها اعتمادا مستقلا عن الحكومة وتدير شئونها وسياستها فى اطار عضوية المشتركين فيها ، فهى تتفاوض مع الحكومة واصحاب الأعمال من اجل الحصول على اجور وشروط عمل افضل . ويقدر ما تحصل من فوائد للأعضاء فانها تنترك للنظام الاقتصادى للدولة أن يكيف نفسه مع النتائج التي تصل اليها من اتفاقيات جماعية ، وليس ثمة شك ان النقابات الامريكية كثيرا ما تهتم بتشجيع الانتاج من اجل الوصول الى اهدافها فى رفع الأجور ، ومن

---

Medvedev., F., Soviet Trade unions, Yesterday (٧٢)

Today- Tomorrow, profizdet, Moscow. 1976. p. 3.

Cole., op. cit., p. 31. (٧٣)

Agranovsky and others, U. S. S. R. Questions and (٧٤)

Answers, Novosti press , Moscow. P, 156.

الطبيعى فى حالات الحرب ما تعمل فى الحدود التى تتلاءم مع الاحتياجات  
القوية . أما فى حالة السلم فإن تأثيرها كجماعات ضاغطة على الحكومات  
وأصحاب الأعمال إنما تكشف بدرجة كبيرة عن حريتها ونفوذها (٧٥) .

وفى بريطانيا نجد عكس ذلك إذ يعتمد حزب العمال أساساً على  
النقابات العمالية التى استطاعت أن تنفذ إلى موقع التشريع السياسى  
للمجالس النيابية من خلال عدد من زعمائها حتى أصبح من المطاهر انطبعة  
التأثير المتبادل بين السياسة الصناعية والموقف السياسى خاصة حين ينزلى  
حزب العمال ناصية الحكم .

ويبدو أن أهم سمة للنقابات فى بريطانيا الأيديولوجية الوسط بين  
النقابات فى الاتحاد السوفيتى والنقابات فى الولايات المتحدة الأمريكية  
وأن كانت اقرب إلى الأيديولوجية الأمريكية نتيجة العوامل الاقتصادية التى  
تسيطر عليها المصالح الرأسمالية .

وفى فرنسا وإيطاليا نجد وضعاً يختلف فهى تدرك أهميتها فى تحديد  
اجور العمال وأن كانت تخضع لإيديولوجية الأحزاب الشيوعية التى  
تستبد معظم قراراتها من موسكو (٧٦) .

ونستطيع أن نلمس طابع الانقسام الجغرافى والأيديولوجى فى الحركة  
النقابية الألمانية . ففي شرق ألمانيا التى يسيطر عليها الاتحاد السوفيتى  
أخذت الحركة النقابية طابعاً شبيوعياً ، أما فى غرب ألمانيا فالعكس صحيح  
إذ نجد أن الحركات النقابية قد أعيد تنظيمها لى تتبع الاتحاد الفيدرالى  
الدولى للنقابات الحرة وهى تحت تأثير الحكم الاشتراكى الديمقراطى .

وكانت نقابات غرب ألمانيا منذ عام ١٩٤٥ تحاول مع  
الرأسمالية الوصول إلى حق المشاركة فى مجالس الرقابة بالادارة  
فى المنشآت الصناعية .

---

Cole., op. cit., p. 31.

(٧٥)

Ibid., p. 32,

(٧٦)

وفى يوغسلافيا اخذت النقابات دورا مستقلا بعد التحرر من سياسة الاتحاد السوفييتى ومضحتها الدولة قدرا طبيعيا من الاستقلال (٧٧) .

وفى بلاد اسكتديناوة يتشابه موقف النقابات فيها مع النقابات البريطانية الى حد كبير ما عدا السويد والدنمارك التى لا تعتمد فيها الأحزاب الاشتراكية الديمقراطية على النقابات كما هو الحال فى بريطانيا .

وفى هولندا وبلجيكا انقسمت النقابات على نفسها بسبب الخلافات السياسية والدينية . بينما كانت الحركة النقابية فى سويسرا منظمة وعلى اتصال دائم بالحزب الاشتراكى وان كانت مستقلة عنه .

وفى الهند تنقسم المنظمات النقابية بين الشيوعيين والاشتراكيين من بعض اعضاء حزب الكونجرس (٧٨) الذى يرفض اعضاءه الفكر الماركسى ويؤيدون الاقتصاد الاشتراكى والديمقراطية السياسية ويؤمنون بعدسية الاديان (٧٩) اما فى الصين فتقوم حركة نقابية جديدة تنسج فى الانتشار فى اطار الايديولوجية الشيوعية .

والواضح فى الحركة النقابية فى اليابان انها لا تدين بأى اتجاهات سياسية بالرغم انها قامت فى ظل الاحتلال الأمريكى .

وفى الملايو يوجد كفاح بين جماعات الشيوعيين والنقابات الحديثة التى تشكلت فى اطار الايديولوجية الغربية (٨٠) فترة الاحتلال البريطانى لها منذ عام ١٩٤٥ . وفى عام ١٩٥٧ بدأ الاستقلال واعلنت الحكومة صراحة ان سياستها هى النهضة بحركة نقابية ديموقراطية حرة قوية . وفى عام ١٩٥٥ تجمعت ٦٩ نقابة فى اطار « كونجرس النقابات المالوية »

---

Ibid ., PP. 32 - 33 .

(٧٧)

Ibid., pp. 33 - 43.

(٧٨)

(٧٩) سام بيرناند ، الاشتراكية فى الهند ، ترجمة طه عمر ،  
الدار القومية للطباعة والنشر بالقاهرة ، ( بدون تاريخ نشر ) ، العدد

١٣٦ . ص ٥٨ .

Ibid. p . 34.

(٨٠)

- وهو منضم الى الاتحاد الدولي للنقابات الحرة - ويستهدف «الكونجرس» اصلا وضع سياسة عامة ومشتركة في الحركة النقابية ، وعادة ما تستشير الحكومة في المسائل المتعلقة بسياسة العمل والنقابات (٨١) .

استنادا الى هذا العرض السريع للتطور التاريخي للحركة النقابية في بعض بلاد أوروبا والولايات المتحدة وآسيا وأفريقيا نجد ان اهم العوامل التي ساعدت على نموها وتشكيل منظماتها وأيديولوجيتها انها يرجع اساسا الى النظم الاجتماعية والاقتصادية والسياسية لتلك المجتمعات التي ظهرت من خلالها الحركة النقابية قبل أي شيء آخر .



---

I. L. O., The Trade Union situation in Federation (٨١)  
of Malaya ., Geneva. 1962. p. 16.

## الفصل السابع

### التخصّصية



## الفصل السابع

### التخصّصية

تحتل قضية التخصّصية اهتماما بالغاً بين علماء السياسة، والاقتصاد، والعلوم الاجتماعية. خاصة لدى الدول النامية، سواء على المستوى النظري، أو المستوى التطبيقي، حيث أنها قضية مصيرية تتعلق بكيان الدول ومستقبلها، لما لها من أثر على الاستقلال السياسي. وما يرتبط بها من الظروف المعيشية لشعوب تلك الدول، فالتخصّصية بالنسبة لهذه الدول تحتل منعطفا في تاريخها الاقتصادي والاجتماعي.

#### ولكن ماذا نقصد بالتخصّصية

وفي ضوء الطرح الذي قدمه كل من ولسون وكلاجي يقرآن منذ البداية تعريفا ثانيا، الأول: محدود ويعني أي فعل من شأنه الأضعاف من ملكية وإدارة الحكومة للمشروع العام، أما التعريف للوسع لها فهي تعني تقديم سوق أكبر يشتم بدرجة أعلى من الإشارة والمنافسة في مجال النشاط الاقتصادي، وهذا يعني أن التخصّصية هي أي تغيير في السياسات العامة يكون من شأنه التقليل من تدخل الدولة أو القطاع العام في الأنشطة الاقتصادية الخدمية<sup>(١)</sup>.

والممتنع لمفهوم التخصّصية يجد أن المعني اقتران بالانحراف الاقتصادي، والانفتاح على السوق، وبيع القطاع العام إلى الخاص، بهدف تشجيع وتوسيع دور القطاع الخاص في الاقتصاد القومي، وفتح فرص المنافسة له من خلال نظام السوق. ولقد أشار الكثيرون إلى السمات التي ينهض بها القطاع العام، أنها لا تتفق والمتغيرات التي يمر بها الاقتصاد العالمي في الوقت الراهن، مؤكدين على أن العالمية والمنافسة في الاقتصاد العالمي الجديد يستوجبان المرونة وسرعة الحركة في

(١) ماهر أحمد عبد العال: بعض الأبعاد الاجتماعية لإصلاح التخصّصية، رسالة ماجستير، جامعة عين

الاقتصاد الداخلي، وليست هذه صفات الأنظمة الاقتصادية التي تأخذ بفلسفة التخطيط المركزي، وسيطرة القطاع العام، والتي تعمل في ظل غابة متشابكة من اللوائح والتعليمات يجعل من العسير عليها التعامل في ظل تلك التغيرات المتلاحقة في البيئة الاقتصادية العالمية<sup>(١)</sup>.

إن اقتصاد السوق قد برهن على أنه أكثر قدرة على تحقيق الكفاءة الاقتصادية من إقصاء الأوامر، وكان هذا التفوق عاملاً حاسماً في تحديد نتائج الحرب الباردة، والمبادرة الاقتصادية بين الاشتراكية والرأسمالية وهكذا فقد جاء برنامج الخصخصة باعتباره واحداً من أهم برامج وركائز التحول إلى اقتصاد السوق، وذلك من أجل بناء نظام اقتصادي أكثر كفاءة، أي نظام يضاعف معدل الاستثمار، ويرفع معدل النمو الاقتصادي، ويوسع فرص العمل عالي الإنتاجية ويرتقي بالمنافسة في الاقتصاد القومي.

والواضح في النظم الاشتراكية أن ملكية الدولة، من لا صاحب لها يحرص على حمايتها ومضاعفتها، ومن ثم تحولت في ضوء البيروقراطية إلى ملكية شخصية فردية أو عائلية، أو إلى ملكية عامة في شكل شركات مساهمة عن طريق الاكتتاب العام، ومن ثم يصبح للمشروع الاقتصادي مالك حريص على حمايته وتنميته وتعظيم ربحيته.

ويؤكد أنصار الخصخصة أن احتكار الدولة للاقتصاد يمثل أساس غياب التعددية السياسية والفكرية حيث تخضع للتأميم كل جوانب الحياة، إن تمارس الدولة سلطة الأب لمجموع الشعب توفر فرص العمل، وتتحكم في لقمة العيش، وتدير الحياة السياسية بل وتفكر بدلا من الشعب، وفي سياق الخصخصة وتصفية احتكار الدولة للاقتصاد تتوفر شروط التعددية والحرية في مختلف جوانب الحياة.

---

(١) البنك الدولي: العمال في عالم يزداد تكاملاً: تقرير التنمية في العالم، القاهرة ١٩٩٥.

## التخصيصية وضوابطها

في ضوء التطورات المتلاحقة للاقتصاد العالمي بدأت مرحلة جديدة في الاقتصاد المصري تعتمد على نوع من التخصيصية، ورغم أن الهدف الرئيسي من الإصلاح الاقتصادي هو إخضاع القطاع الإنتاجي لقواعد ومنطق السوق ومؤشراته فلا شك أن بيع الوحدات للقطاع الخاص يمثل عنصرا رئيسيا في سياسات الإصلاح الاقتصادي، وهي سياسات ترتبط بالقبول الاجتماعي وضرورة خلق شعور عام بأن التخصيصية تتم مراعاة للمصلحة العامة، وفي إطار من العدالة والإنصاف دون محاباة أو تمييز لطرف أو أطراف على حساب الأطراف الأخرى، ويتوقف هذا الشعور العام بالعدالة والإنصاف على مجموعة من الظروف النفسية للتاريخية والثقافية لكل مجتمع من المجتمعات، وفيما يتعلق بعمليات وإجراءات التخصيصية فإنه ينبغي، بوجه خاص، أن يتوافر الشعور العام أن اختيار الشركات والمشاريع العامة التي تعوض للبيع يتم وفقا لمعايير اقتصادية سليمة وليس حماية لمصالح خاصة أو فئوية، وبالمثل فإن عمليات التقييم لا بد وأن تتم بأكبر قدر من العدالة والإنصاف.

وإذا كانت التخصيصية تدعو إلى قيام دور أكبر للقطاع الخاص في النشاط الاقتصادي، فإن الشرط الرئيسي لنجاح القطاع الخاص في هذه المهمة هو ضرورة توفير المشروعية لهذا الدور ولكن القول بصفة عامة إن هناك قبولا عاما في مصر كما في معظم الدول بالاعتراف بدور القطاع الخاص وأهمية العودة إلى اقتصاد السوق وقد توافر هذا القبول والافتتاح في ضوء تجارب عديدة لنظم استبعدت لفترات غير قليلة السوق والقطاع الخاص وكانت للنتائج المختصة على مستوى الإنجاز الاقتصادي مخيبة للأمل.

ولكن لا يكفي أن يتوافر هذا القبول النظري لفكرة عودة دور القطاع الخاص، وإنما يجب أن تتم عمليات التخصيصية من الناحية العلمية بأسلوب عادل سليم، وبعبارة أخرى فإن الاعتراف بكفاية القطاع الخاص في الإدارة الاقتصادية ليست

بديلا عن ضرورة تحقيق مشروعية مساهمة القطاع الخاص وسلامة شراكته لأموال القطاع العام.

للتخصيصية ليست مجرد من نظري أو معنية مدنية ولكنها أيضا إجراءات عملية وتنفيذية.

ويؤكد علماء الاقتصاد أن التخصيصية مطلوبة لمزيد من الكفالية الاقتصادية لكن نجاحها يرتبط بمدى تحقيق مشروعها في ضمير المجتمع<sup>(١)</sup>.

### التخصيصية وأفضالها للبطلانة

حينما نظر إلى التحول نحو التخصيصية بشكل عام يصح السؤال ما هو مصير فائض العمالة.

والواقع أنها تمثل مشكلة يحكمها عاملين أساسيين العامل الأول: أن الاتجاه نحو السوق العالمية سوف يعتمد الحال بالطلب العالمي على منتجاتهم، ومن ثم يصبحون تحت رحمة الطلب العالمي أو السوق العالمي ويصبحون مهنيين دائما بالتقلبات التي تتلبه من وقت لآخر، فالتجارة مع البلدان الأكثر تقدما من خلال نظام السوق العالمي تضر بالعمال غير المهرة، على الأخص في تلك البلدان، وتصبح تلك القضية خطيرة إذا كان يؤكد لها البنك الدولي وهو أكبر آلية للتحول إلى ذلك النظام العمالي في عالم يزداد تكاملا<sup>(٢)</sup>.

وتعد عملية تسريح العمالة هو العامل الثاني الذي يحكم علاقة السوق الحر بمستقبل العمالة في طريقها نحو القطاع الخاص، وما يمكن أن يؤدي إليه هذه العملية من نتائج، فقد انخفضت العمالة في بلدان أمريكا اللاتينية والشرق الأوسط التي تجوى

(١) حازم البلاوي: دور الدولة في الاقتصاد، الهيئة المصرية العامة للكتاب. ١٩٩٩ ص ١٢٥.

(٢) طه عبد العظيم: الأهرام ١٩٩٩/٩/٣.

عمليات تصحيح اقتصادي بما يتراوح بين ١٥,٥%، كما انخفضت الأجور بما يزيد عن ٤٠% في بعض الحالات<sup>(١)</sup>.

والواقع أن روشنة البنك الدولي للدول المتعثرة اقتصاديا لا تنخر جهدا إلى المعاونة بخفض العمالة حتى يتسنى لأصحاب المؤسسات الجند المرونة الكافية لإعادة هيكلها.

لقد أشار تقرير البنك الدولي نفسه إلى بعض الحالات التي حدث فيها حالات تخفيض في حجم العمالة مثل ما حدث في شيلي من تقليص حجم القطاع العام، وانخفاض تدريجي لعدد العمال في أكبر شركة للصلب في أسبانيا، وفي روسيا، وبعد التوجه نحو تخصيص قطاع الفحم فيها، سوف يتم الاستغناء عن خمسين في المائة من جملة العاملين الذين يبلغون نحو ٨٠ ألف عامل.

### موقف العمال من التخصصية

يعد موقف العمال من قضية التخصصية من الموضوعات الهامة التي تشير القلق والمخاوف من المستقبل، ففي بلاد عديدة واجهت برامج التخصصية مصاعب نتيجة المعارضة العمالية الواضحة في خطوات تنفيذ التخصصية، على الرغم من أن ذلك يتوقف إلى حد كبير على النظام السياسي السائد، ومدى تنظيم العمال واعتمادهم على الوظائف لكسب أرزاقهم، فضلا عن درجة اشتراك العمال في البرامج، ففي السنفال على سبيل المثال أدى نظام الحكم البرلماني مقترنا بوجود نقابات عمالية قوية، إلى جعل التخصصية عملية صعبة للغاية، ومثيرة للفرع، ومن ناحية أخرى أسهم غياب النقابات العمالية القوية، من تقليل العقوبات التي تعترض البرنامج<sup>(٢)</sup>.

(١) البنك الدولي: مرجع سابق ص ١٥٦.

(٢) البنك الدولي: المرجع السابق.

وفي إطار محاولة التصدي لمشكلة العمال عند التحول إلى القطاع الخاص، اهتمت كثير من الدول والعديد من المؤسسات الدولية بوضع مخططات، الهدف منها محاولة إيجاد حلول حتى لا يقف العمال حجرة عثرة في طريق التحول إلى القطاع الخاص، ففي باكستان نكّل الدولة العالة لمدة سنة واحدة بعد للتخصيص، وبحق للعاملين الذين تنتهي مدة خدمتهم بعد اثني عشر شهرا الحصول على المائة بطلاة لمدة عامين، ويمكن أن يوفر لهم تدريب وقروض ميسرة للقيام بعمل مستقل، وفي سيري لانكا تحمي الحكومة العمال في الشركات المخصصة لمدة عامين، وبعد ماليزيا من شهر للدول التي أثرت الهدف الاجتماعي والممثل في حماية العمال عند تصميم برنامج التخصصية إلا لأسباب نأديبية مع منح للعاملين المتأثرين بالبرنامج مجموعة من المزايا لا تقل عن مثيلاتها أثناء خدمتهم بالقطاع العام<sup>(١)</sup>، وفي مواجهة المشكلة ذكها اقترح البنك الدولي استراتيجية تتطلى من القواعد التالية:

- ١- تقرير قدرة العمل على التكيف، وهي سياسة تهدف إلى الحد من جمود سوق العمل باعتباره معوقا للتنعاش الاقتصادي، موجود سوق العمل قابل للتكيف يعتبر عملية جوهريّة تعمل على سرعة امتداد العمال من عمليات التحول والإصلاح.
- ٢- تيسير قدرة العمال على الانتقال حيث تفوق القيود الشديدة المفروضة على قدرة العمال على الانتقال إلى البلدان التي تمارس عمليات التحول الاقتصادي.
- ٣- إعداد العمال للتغيير وذلك حتى يستفيدوا من عملية التحول، وذلك من خلال إكسابهم المهارات التي تؤهلهم للاستفادة من فرص النمو الجديدة.

(١) صديق محمد عفيفي: التخصصية لماذا يمرضون- مقال منشور بالأهرام الاقتصادي يوليو ١٩٩٣.

والحقيقة أن أخطر ما في هذا البرنامج المفتوح من قبل البنك الدولي، هو تأكيده على ضرورة الفصل بين الخدمات الاجتماعية، والتوظيف، وجوهر هذه الدعوة هو رفع الدعم عن الخدمات التي يحصل عليها العمال من القطاع العام<sup>(١)</sup>.

### الاقتصاد المصري والتخصيصية:

تميز الحوار حول برنامج التخصيصية ومدى صلاحيته وملاءمته بالنسبة لأوضاع الاقتصاد المصري بالحدة والإختلاف، وانقسمت الآراء بين مؤيد لفكرة البيع والتخلي عن القطاع العام والتوجه نحو التخصيصية بأسرع وقت، وعلى الطرف الآخر هناك من تصدى لفكرة التوجه نحو التخصيصية والتوسع في القطاع الخاص على حساب القطاع العام بالرفض، لإعتبار أن ذلك القطاع ركيزة التنمية في البلدان النامية على وجه الخصوص، وبين هؤلاء وأولئك فريق وسط ينظر إلى القضية بعين الاعتبار، أخذين في الحسبان مختلف الظروف التي تتم بها اقتصاديات بلدان العالم النامي بوجه عام والاقتصاد المصري بوجه خاص، واقترح هذا الفريق وجهة نظر توفق بين الاتجاهين المتعارضين، فذهبوا إلى أنه لا يمكن أن نغض العين أمام مسالب القطاع العام ولا يمكن في نفس الوقت التنبؤ بما يمكن أن تؤدي إليه التخصيصية وعلى التحليل لحجج كلا الفريقين ثم نعرض لوجهة النظر التوفيقية.

---

(١) ماهر أحمد عبد العال: مرجع سابق ص ٩٣.

## أ- المبررات الكامنة خلف الدعوة إلى القطاع الخاص:

استند المدافعون عن برنامج التخصصية والمطالبون بسرعة اتخاذ خطوات فعلية في طريق التحول إلى القطاع الخاص على عدد من المبررات من أهمها ما يلي:

### ١- التغيرات الواقعة في بيئة النظام الاقتصادي العالمي والمحلي.

لقد تغيرت البيئة الاقتصادية كما ونوعا عما كانت عليه قبل عقدين من الزمان، ولعل أبرز ما يميز النظام الاقتصادي العالمي في الوقت الحاضر هو ازدياد درجة الاعتماد المتبادل بين أجزاء العالم بعضه ببعض، كذلك شهدت الفترة الأخيرة تقاربا اقتصاديا وسياسيا وثقافيا بين العالم الاشتراكي وبلاد الاقتصاد الحر لعوامل متعددة، كذلك شهد النظام الاقتصادي العالمي نموا كبيرا في التثقلات المالية سواء في صورة قروض أو استثمارات.

وهكذا ارتبطت أجزاء العالم بشبكة من العلاقات التكنولوجية والتجارية والمالية أدى ذلك إلى بزوغ أسواق عالمية من القدرة التنافسية، وهذا ما يفسر إلى حد كبير الاتجاه المحموم نحو التكتلات الإقليمية والدولية.

لقد أصبح الاقتصاد الآن عالميا بحق، والمنافسة في ظل الاقتصاد العالمي الجديد تتطلب المزيد من المرونة، ونظرا لأن هناك حدودا لا يمكن للقطاع العام أن يقرم بها بمفرده، فقد زادت قيمة الدور الحاسم لمبادرة القطاع الخاص في اغتنام الفرص المتغيرة وتحفيز النمو، وسوف يتيح تشجيع القطاع الخاص للحكومات الفرصة لالتقاط الأنفاس من الناحية المالية، ونلك حتى يتسنى لها التركيز على ما تجيد القيام به.

لقد أشار الكثيرون إلى أن السمات التي ينهض بها القطاع العام، لا تتفق والمتغيرات التي يمر بها الاقتصاد العالمي في الوقت الراهن مؤكدين

على أن العالمية والمنافسة في الاقتصاد العالمي الجديد يستوجبان المرونة وسرعة الحركة في الاقتصاد الداخلي وليست هذه صفات الأنظمة الاقتصادية التي تأخذ بفلسفة التخطيط المركزي وسيطرة القطاع العام، والتي تعمل في ظل غابة متشابكة من اللوائح والتعليمات يجعل من العسير عليها التعامل في ظل تلك التغيرات المتلاحقة في البيئة الاقتصادية للعالمية.

ولعل هذا الاهتمام المفاجئ والمتردد بموضوع التخصصية ونقل الملكية من العم إلى الخاص إنما هو انعكاس لمناخ عالمي جديد انحصرت فيه الدعوة إلى الملكية العامة وتساعد فيه الحديث عن تفوق وعلو شأن كل ما هو خاص وكل ما يرتبط بآليات السوق، كما أن اتساع هذا الاهتمام إنما يعكس من ناحية أخرى التطور الذي طرأ على مفهوم الاقتصاديين عن دور الدولة في التنمية الاقتصادية، فلم يعد نموذج للتنمية الذي يعتمد على وجود قطاع عام قوي ومهيمن على كافة أشكال الإنتاج وهو النموذج الذي ساد في فترة الخمسينات والستينات هو النموذج الملائم لتحقيق خطط للتنمية المنشودة في الوقت الراهن.

ولقد كان اتجاه العالم النامي نحو تطبيق برنامج التخصصية هو محاولة منها للسير على منهاج الدول الرأسمالية الرائدة في هذا المجال، فنول العالم النامي منذ بداية السبعينات وهي تشهد اختلالات ضخمة في قطاعاتها الاقتصادية وهنا أصبح التوجه نحو نماذج للعالم الرأسمالي هو الحل.

والحقيقة أنه مع التسليم بأن بيئة النظام الاقتصادي العالمي تشهد تغيرات جمه، غير أن ذلك لا يمكن أن يكون سببا وجيها للتخلي عن دور الدولة والاتجاه نحو التخلي عن القطاع العام بحجة أنه غير قادر على التواءم مع التغيرات السريعة التي تحكم اقتصاد عالم اليوم، وأنه لابد من إسناد مهمة

التنمية الاقتصادية إلى القطاع الخاص، والذي يوصف بأنه أكثر مرونة وأكثر قدرة على الدخول إلى اقتصاد القرن الواحد والعشرين.

ألا يمكننا أن نعتبر أن تكتلات دول أوروبا بل والغرب كله، هو نوع من المركزية التي تتعدى الحدود الإقليمية لتلك البلدان، لتصبح مركزية قارية، تساهم في تخطيطها وإقامتها أكثر من دولة، ألا يمكننا اعتبار تلك التكتلات دليلاً على أهمية التخطيط العام، وقوته في مواجهة التخطيط التأسيري في حالة قيام كل دولة بقيادة مخططاتها الاقتصادية على أفراد وهل تستطيع دول منفردة مثل مصر أو المغرب أو بتسوانا في جنوبي الصحراء الإفريقية أن تتعامل مع أوروبا الموحدة، معاملة النذ بالند، في حالة سيطرة القطاع الخاص على اقتصاديات تلك البلدان النامية بشكل لا يدع للقطاع العام أي وجود.

إن مشكلة اقتصاديات العالم النامي، على اختلاف الزمان والمكان، لا ترجع إلى الطابع المركزي في إدارة الاقتصاد، بقدر ما ترجع إلى جملة من الأسباب والظروف الاجتماعية والتاريخية والسياسية لتلك البلدان.

لقد استنفذ الاستعمار الرأسمالي، بشركاته العبرة للقارات، الموارد الاقتصادية للبلدان النامية على مدار عدة قرون، وأورثها اقتصادياً مكبلاً بالديون ويعاني من شتي صنوف الأزمات ومن هنا فإن العودة إلى الارتباط بذلك النظام العالمي، هو تكرار للاستعمار ولكن بشكل جديد يعد العامل الاقتصادي هو الواجهة التي تختفي وراءها عملية تبدأ من التبعية وتنتهي بالاستغلال السافر.

## ٢- ارتباط أزمة الاقتصاد المصري بالقطاع العام.

يعاني الاقتصاد المصري من مجموعة اختلالات هيكلية أصابت النظام الاقتصادي وأثرت بشدة على أداء قطاعاته الإنتاجية، وصبغته بالأزمة ومضمونا وقد أخذت هذه الأزمة أبعادا عدة، من اختلال في العلاقة بين الإنتاج الاستهلاك واختلال في هيكل التبادل الدولي، مما أدى إلى تفاقم المديونية.

كذلك أخذت هذه الأزمة شكل علاقات عمل وظروف تشغيل متخلفة وتشوها حادا في حوافز العمل والإنتاج، أدت إلى تراجعها وتنديه وزيادة تكلفته، وارتفاع أسعار السلع والخدمات مما أدى في النهاية إلى حدوث موجات من التضخم واختلال العلاقات السعرية بين مختلف عوامل الإنتاج وبين الأسعار والتكاليف إلى الدرجة التي أصبح الدعم الذي تقدمه الحكومة لتغطية الاختلال السعري عديم التأثير والفعالية "ولقد خلص البعض إلى أن القطاع العام خلف كل هذه المشكلات فالقرارات التي تتخذها مشروعات تلك القطاع أبعد ما تكون عن معايير الرشاد والكفاءة الإنتاجية فلقد تحولت كثير من المشروعات العامة إلى مصدر نزيف وإهدار لإمكانات الدولة ومعبول هدم لقدرة الاقتصاد الإنتاجية، فالقطاع العام باستثناء بعض مشروعاته يحقق خسائر كبيرة ومتراكمة تكاد تلتهم الفائض الذي تحققه مشروعات أخرى كما يعتبر مسئولا عن عجز الميزانية العامة للدولة وعن اتجاهها إلى الاستدانة من الخارج.

ويركن الكثيرون من أولئك الذين يرتبطون بين أزمة الاقتصاد المصري والقطاع العام إلى الدراسات التي أجريت خلال السنوات العشر الأخيرة على القطاع العام والتي خلصت إلى أن، تلك القطاع يشكل عبئا ثقيلا على الاقتصاد المصري، وعدد هؤلاء أربع مشكلات أساسية يعانيها الاقتصاد من جراء وجود القطاع العام وهي: التضخم والبطالة والعجز في

ميزان المدفوعات والمديونية الثقيلة، مؤكدين أن النقطة التي يجب أن تستقر في الأذهان هي أن القطاع العام مسئول إلى حد كبير عن كل هذه المشكلات. وفي ظل هذه الأوضاع ارتفعت الأصوات التي تنادي بأنه لم يعد هناك ما يبرر سيطرة القطاع العام بما يعادل ٨٠% من تجارتنا الخارجية و ٩٠% من النظام المصرفي و ٩٥% من النظام التأميني و ٧٠% من مجموع الاستثمارات و ٦٥% من القيمة المضافة في القطاع للصناعي وليس هناك ما يبرر اقحام القطاع العام نفسه في عديد من الأنشطة الاقتصادية البعيدة كل البعد عن قضية التنمية، إيتداء من صيد الأسماك حتى بيع الملابس لقد أخذ التسليم بضرورة تدخل الدولة من خلال القطاع العام وقيادتها لعملية التنمية أمر مشكوك فيه وحاصرته الانتقادات في السنوات الأخيرة بفعل عدد من العوامل بحيث أصبح ينظر إليه في النهاية على أنه عبئ على التنمية بدلا من أن يكون عوناً لها.

غير أن القول بأن أزمة الاقتصاد المصري، تعود في المقام الأول إلى وجود القطاع العام وسيطرته على دفة النظام الاقتصادي، أمر فيه الكثير من الاجحاف، وينطوي على تجاهل سافر لتاريخ هذا القطاع في الاقتصاد المصري<sup>(٢)</sup>.

---

(٢) انظر ماهر أحمد عبد العال: مرجع سابق ص ٤٣-٤٧.

## الفصل الثامن

### الحركات النسائية العمالية



## الفصل الثامن

### الحركات النسائية العمالية

يرتبط الفكر الاجتماعي الذي يفسر وقائع وأحداث الحركات النسائية العمالية في بناء التنظيم النقابي مرحلة تاريخية من مراحل الدول الصناعية. وإذا كانت الحركات النسائية هذه تعني في لغة العلم الاجتماعي الجهد الموحد والمتصل الذي تقوم به الجماعات لتحقيق هدف أو أهداف مشتركة بين أعضائها. فإنها في حقيقة الأمر تصدر أساسا عن حالة من القلق، وتستمد بواعت قوتها من عدم الرضا خاصة فيما يختص من عدم المساواة في الأجور والترقي بين الرجل والمرأة في سوق العمل.

والواقع أن الحركات العمالية بشكل عام تمثل ظاهرة اجتماعية فسي كل البلدان الصناعية تقريبا، وهي من بين نتائج وإفرازات الثورة الصناعية، إذ يتطلب التصنيع أينما كان تشغيل أعداد كبيرة من قوى العمل من المأجورين عديمي الملكية، وهي المجموعة التي يطلق عليها اسم البروليتاريا الصناعية، وفي كل مكان يشكل هؤلاء روابط للاحتجاج ضد ظروف العمل الجديدة وأحكام العمل المفروضة كجزء من التنظيم الصناعي في النطاق الواسع.

وفي نفس الوقت تتجاهل الدراسات الاجتماعية صراع المرأة العاملة نحو الرجل. وأشكال الحركات النسائية التي تمخض عنها روابط وأحزاب ونقابات تخص المرأة وحدها، هدفها تحقيق مطالب في المساواة وعدم التمييز في سوق العمل.

## التاريخ:

لقد شهد التاريخ الاجتماعي للثورة الصناعية محاولات عديدة لحركات العمالة النسائية تعبر عن رفضها للتمييز في سوق العمل من ناحية الأجور بين الرجال والنساء وفرص الترقى في الوظائف ذات المهارات المتصل والتركيز النوعي في المهنة.

ولو نظرنا إلى قضية التمييز في قوى العمل بين الرجال والنساء منذ الثورة الصناعية نجد أن عمالة الإناث قد اعترتها تغيرات في الحجم ونوعية الأعمال التي تمارسها في السوق الصناعي وذلك قد يرجع إلى التباين الطبقي والحالة الزوجية، وموقف أصحاب الأعمال من تشغيل النساء كعمالة رخيصة في بعض الصناعات فضلا عن تأثير سوق العمل بالكساد الاقتصادي، وقيام الحريين العالميتين الأولى والثانية<sup>(١)</sup>.

لقد انطلقت حركات العمالة النسائية لتحقيق أهداف خاصة بالمساواة بالإضافة إلى حقهن الطبيعي في الرعاية الأسرية والأمومة. والواقع أن الدور الذي لعبته في هذا المجال ارتبط بثلاثة عوامل، هي التنظيم، والاستجابة الواعية لأهداف العضوية والمناخ الاجتماعي والسياسي الذي تتوفر فيه الديمقراطية.

وعند هذه النقطة نجد هناك اتفاق كبير بين العلماء الاجتماعيين المعنيين بالحركات الاجتماعية حول هذه العوامل، فعلى سبيل المثال نجد "هيرل" يذهب إلى أن انساق المعتقدات هو التعبير الطبيعي عن الإرادة الجمعية للأفراد الذين يؤمنون بها. مؤكدا أن عنصر الإرادة هو الذي يمنح

---

(١) إغمد علام: شؤون اجتماعية، العدد الواحد والثلاثون جامعة قطر ص ٢٥.

المعتقدات فعاليتها الاجتماعية، ولقد أوضح "أنتوني والاس" Wallace \* أن أعضاء الحركات الاجتماعية يميلون إلى تغيير سلوكهم بعد انضمامهم إليها، وأنهم يتجهون إلى مطالبة قيمهم مع قيمها، كذلك أشار إيتروني Etzioni في تحليله للتطبيقات البروقراطية إلى أن هناك بعض منها يميل إلى ربط الأعضاء بأهداف دقيقة عامة تتبناها هذه التنظيمات<sup>(١)</sup>.

الشئ المفترض بالنسبة للمنظمات النسائية أنها لم تتطلق من فراغ وإنما هيأ لها دعاة حقوق المرأة خلال فترة الإصلاح الاجتماعي، ومن ثم جاءت منطلقاتها من قضايا محددة ترتبط بالمساواة وحقوق المرأة. واستجابة لهذه التطورات لتجهت زعيمات العمالة النسائية إلى إنشاء منظمات لهن في معركة المساواة في الحقوق، وكان هناك اجماع على وضع حد للتفرقة في الوظائف والأجور وإلغاء قوانين الإجهاض وتشجيع إنشاء مراكز رعاية الطفولة.

لقد استطاعت زعيمات الحركة النسائية في أمريكا ودول أوروبا الصناعية إثارة الرأي العام حول قضايا المرأة واستخدام أساليب الإعلام، وهو ما أدى في الوقت نفسه إلى يقظة المرأة الأمريكية والأوروبية والتضامن مع زعيمات الحركة النسائية وبضرورة التضامن النسائي في مواجهة سوق العمل<sup>(٢)</sup>.

ومع زيادة عدد النساء في سوق العمل استطعن إدراك أهمية التضامن في مواجهة قضية التمييز بينها وبين الرجال.

(١) السيد الحسيني: علم الاجتماع السياسي والمفاهيم والقضايا، دار المعارف. ١٩٨٤ ص ٣٤.

(٢) وليام هـ تشيف: المرأة الأمريكية، ترجمة نور الدين الزراوي، مؤسسة سجل العرب ١٩٧٩، ص ١٣٥.

والواضح هنا أن هذا الإدراك والوعي بالتضامن التنظيمي جاء في ضوء ظروف المجتمع الغربي وما ينطوي عليه سوق العمل من منافسة وندرة كما أن حركات الإصلاح وحملات الجماعات النسائية الضاغطة كان الهدف منها إحداث تغيير جزئي داخل البناء الاجتماعي للطبقة العاملة، خاصة فيما يتصل بالمساواة في مجالات العمل والأجور، وهذه عوامل مرتبطة بالتحولات التاريخية التي أدت إلى ظهور هذه المشكلة، وهي فرضت نفسها في دراسة مشكلات المرأة.

ولا شك أن الدور التاريخي الذي لعبته المرأة العاملة في العمل لغت أنظار الدارسين المحدثين كما يمكن أن تسهم به في سوق العمل، خاصة بعد أن كانت النظرة الاجتماعية للمرأة هامشية في ضوء دور الامتثال للرجل. وربما أمكننا فهم طابع حركات المرأة العاملة في المجتمعات الغربية إذا أخذنا به وما ينطوي عليه من طابع تعدي، فحركات الإصلاح وحملات الجماعات الضاغطة النسائية استطاعت إحداث تعديلات التشريعات التي تحقق المساواة في الأجور، وظروف العمل بالإضافة إلى المزايا الإضافية التي ترتبط بالأمومة والطفولة ومن الواضح أن مثل هذه الحركات الاجتماعية لا تستطيع أن تؤدي دورها إلا في إطار نظام ديموقراطي يوفر عددا من الظروف منها درجة معينة من التسامح فيما يتعلق باختلاف وجهات النظر، والسماح للجماهير بتعدد السياسات المختلفة من خلال ممثليهم، والحصول على البيانات الصادقة وضمن وصول آراء الجماهير للقيادة السياسية من خلال وسائل الاتصال الجماهيري، فضلا عن أساس تشريعي يلزم الحكومة بتنفيذ تعهداتها، وفي المقابل تضمن في إطار الديمقراطية الدفاع عن قضية المساواة وتكافؤ الفرص.

لقد عالج دي فوكفيل بعض قضايا المساواة في مؤلفه الشهير الديمقراطية في أمريكا وفيه يؤكد الدور الذي تلعبه الهيئات أو المنظمات في مجتمع ليبرالي قائم على تكافؤ الفرص، حتى أنه ذهب إلى وجود علاقة قوية بين سعى الناس لإقامة تنظيمات ونضالهم من أجل المساواة، وبهذا تتضح أساليب التنظيمات النسائية في المشاركة نحو أهداف جماعية مشتركة، وكانت هذه الأساليب تنتج نحو تشكيل نقابات نسائية مستقلة، والمشاركة في الأحزاب السياسية من أجل دعم مطالبين في الحقوق والمساواة<sup>(١)</sup>.

وباختصار تصبح المهمة الرئيسية لهذه الحركات الإصلاح واقتناع الزعماء السياسيين هدفها تلبية المطالب الاجتماعية للمرأة العاملة وكسب الرأي العام بحيث تكتسب هذه المطالب طابعاً شرعياً.

في دراسة نشرتها ديانا أندرسون عن المرأة وسياسة العمل، وفرص المساواة في بلدان فنلندا والسويد والدانمارك وإيطاليا وفرنسا، كشفت عن العلاقة بين التطور التاريخي للعمالة في مجتمع التصحيح وما تعرض له سوق العمل من تغيرات في الحجم وتقسيم العمل، أدى إلى عدم المساواة في فرص العمل بين الرجال والنساء، بالإضافة إلى عدم العدالة في الأجور وساعات العمل، مما أدى إلى اتجاهاتهم نحو تشكيل نقابات عمالية نسائية.

#### اتجاهات القيادات النسائية:

مع اتساع المشكلات التي واجهت المرأة العاملة وتحديات السوق، ظهرت قيادات نسائية تقود الصراع من أجل بقاء المرأة العاملة، سوق العمل ومساواتها مع الرجال في الأجور، لقد أظهرت هذه القيادات القدرة على

---

(١) سيد الحسين: مرجع سابق ص ٣٦٦.

التنظيم وإثارة الرأي العام وتشجيع النساء على التنظيم من أجل حركات هادفة، والواقع أن أهمية القيادات النسائية تأتي هنا في ضوء التفاعل الاجتماعي الذي يقوم به فرد باعتباره قائدا له القوة والقدرة في التأثير على الآخرين، وتحقيق أهداف الجماعة والحفاظ على تماسكها، بمعنى آخر يمكن النظر للقيادة كنور اجتماعي أو وظيفة اجتماعية وبالنسبة للقيادات النسائية العمالية قيدها بشكل عام تسعى إلى توجيه حركة الجماعة نحو غايات مشتركة، وفي نفس الوقت تمثل هذه القيادة بؤرة سلوك الأعضاء.

والشيء الملاحظ أن الاهتمام بظاهرة القيادة كانت تنصب بالبحث والتحليل على الرجال دون النساء، ومن ثم أصبحت دراسة ظاهرة القيادة النسائية تعنى أهمية دورها في الحركات النسائية، وأهداف الجماعة، وترسيخ أيديولوجيتها وأنشطتها تجاه تحقيق هدف مشترك.

لقد شهد القرن التاسع نماذج قيادية للعمالة النسائية في العمل النقابي لهن أدوار قيادية في ألمانيا وفرنسا وإنجلترا، والولايات المتحدة الأمريكية وهن على درجة كبيرة من قوة الشخصية، ومعظمهن من الطبقة الوسطى، وكانت لهن قدرة على التأثير الجماهيري من خلال الخطابة والكتابة في الصحف وأثبتن قدرة التفوق على الرجال والفوز عليهم في الإقناع نحو تحسين أجور العاملات، وتحسين ظروفهم المعيشية.

والواقع أن فرص التعليم والثقافة سمح لهن بالقدرة على بلورة الأفكار وإقامة الحجج في الدفاع عن حقوق المرأة، ولهذا أدت هذه العوامل إلى إظهار قوة الإقناع والتفوق على الرجال الصادين، والانتصار على مناوراتهم ومعتقداتهم في تحسين ظروف الحياة المعيشية للمرأة العاملة.

ومع ذلك كانت القيادات النسائية يبدون اهتماما خاصا بالحركة الشخصية، وهذه قيم تتفق مع اتجاه النساء ذات الياقات البيضاء اللاتي

يتطلعن إلى النجاح في المناصب المنافسة للرجال، إلا أن طبيعة العمل الصناعي تحطر المنافسة الفردية، خاصة وأن المصنع يعد تنظيمًا فنيًا واجتماعيًا، وتحرص المرأة على الأمن الاقتصادي أكثر من الحرية الشخصية والواضح أن لها تين الطبقتين مصالح اقتصادية متعارضة، ولكن قيادات الحركة النسائية رفضن الاعتراف بهذه الفروق وحاولن فرض وجهات نظرهن المؤيد لدي الياقات البيضاء على عاملات المصانع.

ومن ثم نجد أن القيادات النسائية انقسمت على نفسها نتيجة الجدل إلى اتجاهين الأول راديكالي والثاني إصلاحى مما أضعف أهدافها في سوق العمل.

والواقع أن التحديات التي واجهتها سوق العمالة النسائية كانت نتيجة طبيعة للقيادات الطبقية والسياسية للمجتمعات الصناعية، فضلا عن تأثرهن بالظروف الاقتصادية العالمية وقيام الحربين العالميتين الأولى والثانية زاد على ذلك المؤثرات الثقافية والاجتماعية التي كانت سائدة في النقابات العمالية بعد عودة المحاربين إلى ممارسة أعمالهم بعد أن تضع الحرب أوزارها<sup>(١)</sup>. لقد أكدت الشواهد التاريخية على الدور الإيجابي للمرأة في سوق العمل، وفي نفس الوقت أدت خبرتها في الصناعة إلى عودة الطلب عليها في فترة السلم.

وفي فترة الرواج التي أعقبت الحرب العالمية الثانية بدأ تشجيع المرأة على العمل ، ويرجع ذلك جزئيا لأنهن كن مطلوبات لشغل أماكن الرجال الذين قتلوا أو جرحوا أو أسروا في عمليات الحرب هذا بالإضافة الى تزايد ونمو الخدمات في قطاعات الياقات البيضاء مما دفع أصحاب الاعمال

---

(١) انظر وليام هـ تشيف: مرجع سابق.

لتشجيع النساء لشغل الوظائف فى خطوط التجميع وفى المكاتب الاداريه والاسواق التجاريه والمدارس والمستشفيات والعيادات والبنوك وشركات التأمين والمطاعم والفنادق.

وتشير بيانات منظمة التعاون الاقتصادى والتنمية OECD لعام ١٩٥٠ كأساس أن معدلات عمالة النساء الى الرجال فى قوى العمل نقل فى بعض الدول كالسويد بنسبة ٣٥ % وفنلندا بنسبة ٦٠ % ، ٥٠ % فى كل من فرنسا والدانمارك بينما تراوح المعدل فى أيرلندا وإيطاليا والنرويج والولايات المتحدة ما بين ٣٢ % ، ٤٠ % من صافى قوى العمل.

وابتداء من عام ١٩٧٧ تحركت الارقام فى كل هذه البلدان . فيما عدا أيرلندا وإيطاليا الى نحو ٥٠ % وأصبحت السويد فى القمة حيث كانت نسبة النساء العاملات الى الرجال يصل إلى ٧٠ %.

هذا ويعد نصيب النساء فى قوة العمل أعلى فى فنلندا والسويد والدانمارك وهى على التوالي ٤٦ % ، ٤٤ % ، ٤٢ % وتلى ذلك الولايات المتحدة واليابان ( بنسبة ٤٠ % ) لكل منهما . اما ألمانيا والمملكة المتحدة وإيطاليا وفرنسا تصل إلى نسبة ( ٣٨ % ) اما أيرلندا بمفردها فتصل نسبتها إلى ( ٢٧,٥ % ) ومازالت تحتفظ بالمعدل الاصلى التى كانت عليه فى الخمسينات<sup>(١)</sup>.

ان الفكرة الاساسية لقوى العمل من الذكور والاناث تعنى الامن الاجتماعى وهو امن يعتمد على اقتصاديات المعيشة وهو المحور الذى يفسو اصرار هذه القوى فى تحقيق عمالة كامله ومقاومتها الشديدة للبطالة ، ذلك أن فقدان الدخل أو نقصانه يعنى عدم القدرة على القيام بالمسؤوليات

---

(١) OECD, Women and Employment: Policies For Equal Opportunity Paris 1980.

الاجتماعية للحياة وبخاصة مستويات الاسرة الحديثة ومعنى ذلك ان هناك من العوامل الضرورية التي تحكم سوق العمل تتلخص فى ضرورة الاحتفاظ باستقرار نسبي فى قوى العمل حتى يمكن لهذه القوى من القيام بمسئوليتها الاجتماعية.

ان الخبرة المشتركة فى أغلب البلدان الصناعية بالنسبة لعمالة الاناث تتمثل فى التطورات السريعة فى المساهمة فى قوى العمل عن طريق النساء المتزوجات والامهات ، بما فى ذلك أمهات الاطفال دون سن الالزام وتعدد الكثرات منهن مسئولة عن أسرة ومن خصائص هذه التطورات الطلبات الجديدة على النساء وهى أمور لم تكن متوقعة عندما تم وضع السياسات فى سنوات ما بعد الحرب بالنسبة لمؤسسات التدريب ومؤسسات رعاية الاطفال وكبار السن ومن خصائص هذه التطورات أيضا التعديلات التدريبية التى وضعتها معظم الدول فى السياسة الخاصة بسوق العمل بها حتى تتوافق مع دور المرأة ويبقى الان أن نحدد مقاصدنا من سوق العمل.

### سوق العمل :

يقصد بسوق العمل تفاعل قوى العرض والطلب ونعنى بالعرض عدد العمال القادرين من الرجال والنساء على العمل والراغبين فيه خلال فترة معينه أوحجم قوى العمل فى المجتمع والمقصود بقوة العمل هنا هى المقدرة على العمل وهى عبارة عن المجموع الكلى لقدرات الانسان العضلية والذهنية والعصبيه التى يستخدمها العامل فى أثناء العملية الانتاجية أى فى خلق سلع ذات قيم استعماليه وقد أشار ماركس الى ان قوة العمل لانتحول الى سلعة الا فى النظام الرأسمالى بعد أن يتوافر شرطان أساسيان هما :-

١- ان يكون العامل مالكا لقوة العمل بمعنى ان يكون متمتعاً بحريته القانونية ويملك الحق فى التخلي عن قدرته على العمل لحساب الغير .

٢- ان يكون العامل محروما من وسائل الانتاج حتى يكون مضطر لبيع قدرته على العمل لكى يمكن له تدبير أمور معيشته

واذا كانت قوة العمل فى النظام الرأسمالى مثل أى سلعة أخرى فلا بد ان تتوفر فيها الصفة المزدوجة لاي سلعة وهى ان يكون لها قيمة استعماليه وقيمة تبادلية ، والقيمة الاستعماليه لسلعة قوة العمل هى بالتحديد قدرتها على خلق فائض قيمة أما قيمة سلعة قوة العمل فإنها كأي سلعة أخرى تتحدد فى ضوء وقت للعمل اللازم لانتاجها ومعناه هنا مقدار العمل أى عبارة عن وقت العمل اللازم لانتاج وسائل معيشة العامل وأسرته وهى الطعام والشراب والكساء والوقود والسكن والخدمات الضرورية وغيرها من أمور تتحدد وفقا لعادات وتقاليده ونمط حياة وظروف المرحلة التاريخية التى يمر بها المجتمع، وأهم اكتشاف ماركس فى هذا السياق هو اكتشافه ان قيمة قوة العمل والقيمة التى يولدها العمل انما هى كميّتان مختلفتان وهو الاكتشاف الذى مكنه من تحديد فائض القيمة فالعامل الذى يبيع قوة عمله فانه لا يتقدم للرأسمالى حاملا عمله على يديه ان عمله يظهر فيما بعد عندما تتم الصفقة ويبدأ العامل فى ممارسة وظيفته الانتاجية وبهذا المعنى لا يمكن للعمل أو العامل ان يكون سلعة ( الا فى المجتمع العبودى والمجتمع الإقطاعى ) وسيحصل العامل على قيمة تبادليه لقوة عمله وهى عبارة عن وقت العمل الذى يلزم لانتاج ما يمكن العامل من البقاء على قيد الحياة هو وأسرته فإذا كان هذا الوقت يتطلب ست ساعات من عمل المجتمع فان قوة العمل تساوى اذن ست دولارات فى اليوم بفرض ان سعر ساعة العمل هو دولار واحد

لكن العامل الذي باع قوة عمله لكي يحصل على ما يكفي للعيش لا يعمل فى الحقيقة ست ساعات فقط وإنما يوافق على أن يعمل ثماني ساعات أو عشر ساعات ولهذا فهو ينتج قيمة تعادل ثماني أو عشر ساعات لكنه لا يحصل الأعلى ما يعادل ست ساعات فقط وهذا الجزء من العمل الذى يؤديه العامل ولا يحصل على أجر عنه أطلق عليه ماركس مصطلح فائض القيمة الذى يستولى عليه الرأسماليون لأنهم يحتكرون ملكية أدوات الإنتاج فى ضوء ذلك يمكن أن ننظر الى يوم العمل على انه مكون من جزئين جزء يعمله العامل فى اتقان من أجل نفسه أى لإنتاج ما يعادل قيمة قوة العمل وهذا يمكن ان يطلق عليه مصطلح وقت العمل الضرورى والنتائج المتحقق فى هذه الفترة يطلق عليه الناتج الضرورى اما الوقت المتبقى الذى يعمل فيه العامل من أجل الرأسمالى الذى يخلق فيه فائض القيمة فيخلق أن نطلق عليه وقت العمل للفائض ، والنتائج المتحقق خلاله هو الناتج الفائض ، والنسبة بين وقت العمل الفائض ( أو الفائض القيمة ) ووقت العمل الضرورى يطلق عليه ماركس مصطلح معدل فائض القيمة .

ومن الواضح أن معدل فائض القيمة يمكن زيادته ، إما من خلال إطالة يوم العمل وهو ما يؤدي إلى تقليل نسبة وقت العمل الضرورى، وزيادة نسبة وقت العمل الفائض ( وهنا يتحدث ماركس عن فائض القيمة المطلق ) وإما من خلال الإبقاء على يوم العمل كما هو ، وتقليل وقت العمل الضرورى ، أى من خلال زيادة إنتاجية العامل ، ( وهنا يتحدث ماركس عن فائض القيمة النسبى ) ويمكن أيضا الجمع بين الطريقتين ، ويعتبر ماركس

أن الوصول بفائض القيمة إلى حده الأقصى ، واستيلاء الرأسماليه عليه هو القانون الأساسي الذي يرتكز عليه نمط الإنتاج الرأسمالي (١) .  
الواقع أن المشاكل الأساسية للأجور في سوق العمل تكاد تتشابه في كثير من الدول الصناعية، غير أن وسائل حلها وطرق تنظيمها تختلف من دولة إلى أخرى.

ففي بعض الدول ذات الاقتصاد الموجه تتحدد الأجور فسي ضوء الاتفاقات الجماعية التي تنطبق على الصناعات بأسرها، وتقوم فيها النقابات بتمثيل العمال، وفي البلاد ذات الاقتصاد المخطط الشامل تحدد مخصصات الأجور مركزيا بما يتفق مع الخطة الاقتصادية القومية.

وعلى الرغم من الدور الأساسي الذي تلعبه الاعتبارات السياسية، والقيم الاجتماعية التي تدين مثل هذه الدول في تحديد سياستها في هذا المجال، فلا شك أن العوامل الاقتصادية تؤثر - على الأقل في المدى الطويل - في تحديد الأجور في سوق العمل بصورة لا يمكن إنكارها.

أما عن الدول الصناعية التي تأخذ بالنظام الرأسمالي مثل دول غرب أوروبا، والولايات المتحدة الأمريكية. فإن تدخل الدولة واتحادات العمال يأتي بطريقة فعالة في مجال العمالة، والأجور، وذلك بوضع قيود على الإنتاجية الحديثة، وعلى الدور الذي تلعبه القوى الاقتصادية في تحديد الأجور، ومستوى العمالة في المشروعات الصناعية ومن ناحية أخرى نجد أن تدخل الدولة بنصوص تشريعية تهدف إلى حماية الطبقة العاملة من خلال ضمان حد أدنى لأجورهم تؤثر بطريقة فعالة في سياسة المشروعات الصناعية بشأن تحديد الأجور ومستوى العمالة، ويرجع ذلك إلى رغبة هذه الدول في تحقيق

---

(١) رمزي زكي : الاقتصاد السياسي للبطالة عالم المعرفة الكويت أكتوبر ١٩٩٧ ص ٢١٥ - ٢١٦ .

بعض الأهداف الاقتصادية، كالعمالة الكاملة، أو الربط بين مستوى الأجور وما يحدث من تغير في إنتاجية العمل أو بقصد تحسين مركز الصناعة الوطنية ، في مجال المنافسة الدولية من خلال تثبيت الأجور أو تنظيم معدل زيادتها للحد من الارتفاع من نفقة الإنتاج<sup>(١)</sup>.

لقد أصبحت معدلات الأجور وعدم المساواة بين الرجال والنساء من أهم مشكلات سوق العمل خاصة في الدول الرأسمالية، مما جعلها مثار جدل وصراع بين الرجال والنساء داخل البناء التنظيمي للنقابات العمالية. ولقد أسفر هذا الصراع عن رد فعل تشكل تكتلات نسائية عمالية في نقابات جديدة لهن كرد فعل إيجابي تجاه الاغتراب الذي فرضه المجتمع الصناعي على المرأة في سوق العمل.

### البدايات الأولى:

من المصادفات الطريفة للبدايات الأولى لتاريخ الحركات النسائية العمالية ، نجد انطلاقها جاء في الثاني من مارس عام ١٨٧٥م حينما أضربت عاملات النسيج في أحد مصانع الولايات المتحدة الأمريكية ، احتجاجاً على الأجور الزهيدة ، وشروط العمل القاسية وخرجت العاملات في مسيرة ضخمة تجوب أنحاء نيويورك ، وسميت مسيرة الجوع، وفي نفس الشهر من عام ١٩٠٨ طالبت مجموعة من النساء الأمريكيات بحقوقهن في الانتخابات والترشيح .

---

(١) أحمد رشاد مرسي: اقتصاديات المشروع الصناعي، دار النهضة العربية، القاهرة (١٩٧٠) ص ٩١،

وفى مارس أعلنت النساء الروسيات الاحتجاج على ظروف العمل ،  
ولذلك يطلق الروس على يوم ٨ مارس يوم كفاح المرأة العاملة ، كما أطلقن  
شعار الخير والسلام فى مظاهرات عام ١٩١٧ لإنهاء الحرب (١).  
أما على الصعيد المحلى فى مصر فكان ١٦ مارس تاريخ بداية  
الحركة السياسية النسائية المصرية حيث قادت الزعيمة هدى شعراوى أول  
مظاهرة نسائية تكونت من ٣٠٠ سيدة مطالبة بالاستقلال، وجلاء الاستعمار  
وسقطت أول شهيدة فى الحركة النسائية فى مصر وهى " حميدة خليل " وفى  
نفس التاريخ وهو ١٦ مارس ١٩٢٣ دعت هدى شعراوى إلى تأسيس اتحاد  
نسائى مصرى يطالب بالمساواة والعدل بين الرجل والمرأة (٢)، وفى ١٢  
مارس ١٩٥٣ قامت مجموعة من سيدات حزب بنت النيل بقيادة الدكتورة  
دربة شفيق واضربت عن الطعام فى نقابة الصحفيين منهن الصحفية السيدة  
أماني فريد وفى عام ١٩٥٦ توج كفاح المرأة المصرية بحصولها على  
حقوقها السياسية كاملة غير مشروطة كما هو فى الدول المتقدمة ، ولأول  
مره تشارك المرأة فى العمل السياسى بمجلس الأمة، وهى السيدة راوية  
عطية والسيدة أمينة شكرى (٣)

---

(١) VALENTINE M. MOGHADAN .WOMEN IN SOCIETIES, INTERNATI  
ONAL SOCIAL JOURNAL , 1994 @ 110

(٢) هدى المهدي - مارس عيد المرأة . الأهرام مارس ١٩٩٩ ص. ١٠.

(٣) فرحانة حسن: التنظيمات غير الحكومية والتنمية الشاملة - دور المرأة، بحث مقدم فى مؤتمر المرأة  
العالمية ٢٩ - ٣٠ مايو ١٩٩٥ الاتحاد العام لنقابات عمال مصر، ص ١٢٥.

## مشكلات المرأة العاملة والمنظمات الدولية:

ولعل ما يمكن أن يقال عن قضايا المرأة سواء في المجال السياسي أو الاقتصادي بشكل عام وجدت قبولاً للمناقشة على المستوى الدولي ففي الدورة التاسعة والأربعين للمؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية جاء لاستجابة عمل المرأة بما يتناسب وظروفها الجسمية الخاصة.

بعد أن لاحظ المؤتمر " أنه في بلاد كثيرة تعمل النساء خارج منازلهن بأعداد متزايدة كجزء أساسي ومتم في قوى العمل وإن نساء كثيرات لديهن مشكلات خاصة تنشأ من الحاجة إلى العبء المزدوج بين الأسرة والعمل وإن هذه المشكلات رغم صلتها الخاصة بالنساء العاملات فإنها تعد من أهم المشكلات الأسرة والمجتمعية، ككل وأوصى المؤتمر بوجود قيام السلطات المختصة في كل دولة بالتعاون مع المنظمات العامة والخاصة المعنية برسم سياسة مناسبة تهدف إلى إنشاء وتطوير الخدمات التي تمكن النساء من الوفاء بمسؤولياتهن المختلفة في العمل والمنزل بشكل متناسق دون أن يكن موضع تمييز أو تحيز وفي عام ١٩٦٧ أصدرت الجمعية العامة للأمم المتحدة " الإعلان العالمي للقضاء على التمييز ضد المرأة " لكفالة المساواة الفعلية بين المرأة والرجل حيث نصت المادة ١٠/١ على " وجوب اتخاذ جميع التدابير المناسبة لتأمين تمتع المرأة المتزوجة أو غير المتزوجة بحقوق مساوية لحقوق الرجل في مجالات الحياة الاقتصادية والاجتماعية.

وفي عام ١٩٧٥ أعلنت الأمم المتحدة هذا العام كعام دولي للمرأة لإبراز الدور الهام للقوى النسائية في تطوير وتقديم المجتمعات الإنسانية . وعلى المستوى العربي : فقد اهتمت منظمة العمل العربية بمشكلات المرأة العاملة العربية حيث خصصت إحدى لجانها السبع الدائمة للمرأة

العاملة وتم تنظيم الدورة الأول للجنة المرأة العاملة العربية التي عقدت في تونس من ١٤-١٧ ديسمبر ١٩٧٤ وتهتم هذه اللجنة أساسا بدراسة الوضع الاجتماعي للمرأة العاملة العربية وتشريعات العمل التي تعمل في ظلها ظروف التعلم والتأهل والتحصير لعقد اتفاقيات وتوصيات عربية لتنظيم عمل المرأة.

وعلى المستوى المحلى في مصر أكدت توصيات مؤتمر المرأة العاملة الذي عقدته وزارة الشؤون الاجتماعية عام ١٩٦٣ على أهمية خصائص المرأة واستعداداتها الطبيعية وميولها عند ممارسة عملية الاختيار للتعين بحيث تتفق الأعمال التي تعهد بها للمرأة مع طبيعتها الخاصة كما جاء اهتمام الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة بدراسة مشكلات المرأة العاملة وإصدار التوصيات اللازمة لحلها وقد أنشئت في مصر لجنة قومية لشؤون المرأة ، استجابة للتوصية التي أصدرتها الأمم المتحدة بأن تنشئ الحكومات لجانا قومية لشؤون المرأة وكذلك لجانا للمرأة على المستوى الإقليمي للدول بهدف دعم برامج تهتم بأمورها بناء على التوصية الصادرة عن لجنة المرأة العربية بجامعة الدول العربية بأن تنشئ الحكومات العربية لجانا قومية للمرأة أو شعب اتصال لمتابعة تنفيذ توصيات لجنة المرأة العربية تكون أداة لربط التنظيمات في الدول الأعضاء بأعمال اللجنة ونشاطها وفي الإسكندرية عقدت ندوة للتطور الاجتماعي للمرأة الأفريقية الآسيوية في مارس ١٩٧٥ واشتركت فيها وفود خمسة وأربعين منظمة من أفريقيا وآسيا ، كما أسهمت مصر بدور بارز في مختلف الندوات والمؤتمرات التي عقدت بمناسبة العام العالمي للمرأة وهي عديدة ومتنوعة منها الندوة الإقليمية التي نظمتها أمانة اتحاد المرأة الأفريقي في مقديشو عاصمة الصومال في المدة من ٣-٥ أبريل ١٩٧٥ ، ومنها ندوة المرأة التي عقدت في ( كنيشاسا ) بدعوة من جمهورية

زائير ،في المدة من ١٨ إلى ٢٠ مايو ١٩٧٥م وفي المؤتمر الدولي الذي بدا في مدينة ( مكسيكو ) عاصمة المكسيك يوم ١٩ يونيو ١٩٧٥ احتفالا بالعلم الدولي للمرأة<sup>(١)</sup>

هذا وقد بين التاريخ الحديث تحرك النساء بشكل كبير نحو عالم العمل . وجاء المؤتمر الثاني في نيروبي عام ١٩٨٥ كما هي العادة في مثل هذا النوع من مؤتمرات الأمم المتحدة التي تنظم كل عشرة سنوات ، وتتخذ فيها قرارات هامة فان نفس المنظمة الدولية منع غيرها من الأطراف الحكومية وغير الحكومية ، تعقد مؤتمرات لمتابعة تنفيذ القرارات كل سنة أو سنتين ، فمثلا بعد المؤتمر الدولي للسكان والتنمية ( I CPD ) الذي نظمته الأمم المتحدة واستضافته مصر عام ١٩٩٤ ، يعقد مؤتمر سنوي يطلق عليه تباعا مؤتمر السكان ١+ و ٢+ و ٣+ وهكذا إلى أن يحين موعد المؤتمر العشرين التالي ويحدث الشيء نفسه ، مع مؤتمر المرأة ، ولقد عقد مؤتمر التابعة عام ( ١٩٩٩ ) تحت تسمية بكين ٤+ أي بعد أربع سنوات من المؤتمر العالمي الثالث في بكين وقد استضافت العاصمة الهندية نيودلهي مؤتمر بكين ٥+ في نفس العام ( ١٩٩٩ ) المهم هو انه رغم المشاركة المصرية والعربية المتميزة في أعمال ومناقشات المؤتمر بالرغم من قلة عددهم ألا أن الشسء الملاحظ أن سجل مصر والوطن العربي في مجال المرأة كان قاصرا . ناحية بالمقارنة ببقية أقاليم العالم فإذا قيل أننا مازلنا ضمن بلدان العالم الثالث فحتى المقارنة هنا ليست في مصلحتنا كمصريين وكعرب ، فعلى مستوى العالم ارتفعت نسبة تمثّل النساء في المجالس المنتخبة من ١٠% وقت مؤتمر بكين،

---

(١) البنك الدولي: العمال في عالم يزداد تكاملا، تقرير عن التنمية في العالم مركز الأهرام للترجمة والشر

إلى حوالي ١٣% بعد مرور ما يقرب من خمس سنوات ، ورغم أن هذا الإنجاز يبدو متواضعا ( ٣% بعد خمسة سنوات ) ألا أنه افضل كثير ممسا حدث لدينا في مصر حيث انخفضت نسبة تمثيل المرأة في مجلس الشعب ، مثلا ، من حوالي ٩% في عام ١٩٧٩ وأوائل الثمانينات ، إلى ٢.٢% فسي مجلس ١٩٩٢ ، إلى اقل من ٢% في مجلس ١٩٩٥ ، أي أننا في مصر ، لنقوم بل وبتراجع حالنا في قضية تمثل المرأة أن التقدم والتأخر الاجتماعي ، هو مسألة نسبية ، أي تقاس وتقارن ، ليس فقط بالسرعة التي يسير بها مجتمعنا وحده ، ولكن قياسا بالسرعة التي تسير بها المجتمعات الأخرى ، خاصة التي بدأت معنا أو بعدنا ، وهذه هي الصورة كما عرفتها "عزة كرم" مدير برنامج دراسات الشرق الأوسط في جامعة كوينز الأيرلندية بلفاست.

- بلغت نسبة تمثيل النساء في البرلمانات الاسكندنافية حوالي ٣٨% وهي الأعلى على مستوى العالمي ، وكانت فنلندا أول دول العالم في منح المساواة السياسية الكاملة للمرأة ، بما فيها حق التصويت والترشيح عام ١٩٠٦ .
- وبلي المجموعة الاسكندنافية في المركز الثاني مجموعة بلدان الأمريكتين حيث مشاركة المرأة في المجالس المنتخبة حوالي ١٦%
- وتأتي اسيا كمجموعة إقليمية ، في المركز الثالث حيث بلغت نسبة النساء المنتخبات فيما حوالي ١٤%
- ويأتي بقية الدول ألا وربيها باستثناء المجموعة الاسكندنافية في المركز الرابع ، بنسبة ١٣%
- ثم تأتي الدول الأفريقية جنوب الصحراء أفريقيا السوداء في المركز الخامس بنسبة تمثيل للنساء لتصل ١٢%

- وفي المركز السادس ، تأتي بلدان الباسفيكي بنسبة تمثيل للنساء تتجاوز ٨,٣%

- وتأتي في ذيل قائمة أقاليم العالم أجمع المجموعة العربية ، التي لم تتجاوز نسبة تمثيل النساء فيها ٣.٣%، والواضح أن العرب يأتون في هذا الصدد لا فقط بعد كل العالم ، ولكن أيضا بعد كل الآسيويين والأفارقة الذين بدؤوا مسيرتهم التنموية مع العرب أو بعدهم بعد سنوات

فإذا ركزنا على مصر تحديدا ، نجد أنه رغم بداية الدعوة إلى تحرير المرأة منذ ما يقرب من قرن من الزمان مع صدور كتاب "قاسم أمين" تحرير المرأة في أواخر القرن التاسع عشر ، ورغم مرور ثمانين عاما هذه الأيام منذ البداية الفعلية محركة تحرير المرأة ومشاركتها في الحياة العامة بانتخابها لصفوف ثورة ١٩١٩ ضد الإنجليز رغم هذا كله ، وإن المرأة العربية تبدو كما لو كانت تتراوح في نفس المكان، ومن هنا يأتي المآزق الاجتماعي الحضاري في الموقف من المرأة المصرية عموما والمرأة العربية على وجه الخصوص (١).

ومع ذلك لا نستطيع أن ننفي الظروف الاجتماعية والثقافية التي تعيشها المرأة في المجتمع العربي في ضوء البناء السياسي لكل دولة. ولكن ما يهمني هنا الإشارة إلى مشاركة المرأة العاملة في البناء التنظيمي النقابي، وهل هي تمثل حركة الأهداف داخل النسق التنظيمي؟

---

(١) سعد الدين إبراهيم : هل تختلف صرة تحرير المرأة المصرية، الاهرام ١٥ مايو ١٩٩٩ ص ١٠.

## المشاركة النسائية في البناء النقابي

بنظرة متأنية للمشاركة النسائية في البناء النقابي نجد شواهد التاريخ تؤكد على دور الصراع التي شاركت فيه المرأة مع الرجل في الاضراب التي تهدف تخفيض ساعات العمل والمساواة في الأجر بين العمال المصريين والأجانب، وتحسين ظروف العمل.

وقد بدأت فعالية المشاركة في البناء التنظيمي للنقابات العمالية بعد تأسيس الاتحاد العام لنقابات عمال مصر في ٣٠ يناير عام ١٩٥٧م بإنشاء شعبة للمرأة العاملة وتشكيلها بعناصر نسائية استطاعت أن تتحمل عبء الصراع مع الصناعات الرأسمالية الأمنية في قطاع النسيج وغيره من القطاعات الإنتاجية الأخرى، وبرزت خلال هذه الفترة قيادات نسائية مثل عليه عزمي، صفية الإبياري، خيرية محمد، جهاد الدمرداش، مادلين عزيز. لقد استطاعت قيادة هذه الشعبة أن تتقدم بمشروع لتعديل بعض أحكام القانون رقم ٨٠ لسنة ١٩٣٣ بشأن أجازات الحمل والوضع بالأجر، أخذ بها المشروع المصري، ثم تقدمت شعبة المرأة بمقترحات وإصابات العمل، ثم إقرارها في مشروع قانون التأمين الاجتماعي، كما كان لشعبة المرأة العاملة فعالية في قانون العمل الموحد الذي صدر في أبريل عام ١٩٥٩ ليكون تشريعا عماليا موحدا بين مصر وسوريا في ظل الوحدة، حيث تقدمت الشعبة في ١٨ يناير ١٩٥٩ بمقترحات تتضمن مراعاة ظروف المرأة العاملة خاصة في فترات الراحة ووضع حد أقصى لساعات العمل الإضافية في اليوم.

يبدو أن هناك اتجاها بارزا أسهمت به شعبة المرأة العاملة في التنظيم النقابي نحو قضايا أساسية ترتبط بالمساواة في الأجر، وحقوق المرأة الطبيعية في الأمومة، ورعاية الطفولة، ويكفي أن تعلم أن جاء تطوير التنظيم

النقابي المصري بإنشاء أول سكرتارية للمرأة في أوائل عام ١٩٧٣، ومن الطبيعي أن تشارك المرأة في فعاليتها. إلا أن هذه الفعالية ترتبط بحجم العضوية والقيادة العامة.

والهدف الذي تسعى إليه المرأة العاملة من المشاركة في التنظيم النقابي، صحيح أن تقارير سكرتارية المرأة تحمل نشاطا ملحوظا في مجالات التنمية، ومحو الأمية، والتثقيف. إلا أننا لا نستطيع تقويم فعاليتها دون إخضاعها لدراسة حقيقية<sup>(١)</sup>

وصحيح أن هناك من الجهود الفردية للعمل بالمشاركة في العمل السياسي والثقافي والتطوعي تأخذ على سبيل المثال في حركة نسائيه منظمه لها قيادتها التي تعبر عن مصالح نسائيه مشتركة<sup>(٢)</sup>

---

(١) عائشة عبد الهادي: للمرأة العاملة في مصر، تقرير الاتحاد العام لقطاعات عمال مصر ٢٩ — ٣٠ مايو

١٩٩٥، ص ٢٢٥.

(٢) نادية حامد فوده : تاريخ المرأة في الحياة القياسية المصرية ١٩٥٧ - ١٩٩٥ الحقبة المصرية العامة

للكتاب ١٩٩٩.



## الفصل التاسع

### المرأة النقابية والتحدي



## الفصل التاسع

### المرأة النقابية والتحدى

لقد أدت الحركات الاجتماعية للعاملات النسائية البحث فى تحديد أشكالها للوصول الى تفسير للسلوك الجمعى للمرأة النقابية والتحديات فى سوق العمل والواقع اننا لا نستطيع تحديد هذا السلوك دون الاشارة الى العوامل التاريخية والاقتصادية والسياسية للتنظيم النقابى للمرأة العاملة ولنا نماذج منها فى بريطانيا وفرنسا والمانيا وأيطاليا والولايات المتحدة الامريكية واليابان والدنمارك

#### أولا بريطانيا :

لقد أدى تطور التكنيك الوسيط فى بريطانيا- الآلية والإنتاج للكسي- الى تطور سوق العمالة بدخول النساء والأطفال كقوة منتجة فيه ففى عام ١٨٣٨ لم تكن نسبة الذكور البالغين من العاملين فى صناعة النسيج سوى ٢٣% فقط . ونظرا" للغلبة العددية للنساء ، فإن العاملات منهن فى صناعة النسيج سرعان ما وجدن أنفسهن وقد حرمن سواء من الوظائف الفنية ذات الأجر المرتفع أو من مراكز السلطة والنفوذ فى النقابات التى نشأت للتفاوض فى معدلات الأجور . ولقد كانت النقابات الخاصة بصناعة النسيج فى بداية القرن التاسع عشر تتمتع بوضع فريد فى عدة نواحى ، فقد كانت هى أول نقابات عمالية تقوم بتنظيم النساء فى عضويتها . حيث قامت النساء الاثنى يعملن فى الغزل والنسيج اليدوى عام ١٨٣٣ بإنشاء روابط بينهن كان من هدفها هو المطالبة بنفس (معدل الوظائف) والأجر الذى يحصل عليه الرجال.

وفى عام ١٨٣٣ (اقترح روبرت أوين) إنشاء نقابة قومية أخلاقية للطبقة العاملة فى المملكة المتحدة . وكانت صحيفة ((الرائد)) التى يقوم بتحريرها ((جيمى موريسون)) قد أرتبطت بهذه المرحلة الأخيرة من حركة إنشاء النقابة القومية .. ومنذ العدد الأول للصحيفة الذى صدرت فى سبتمبر ١٨٣٣ أظهرت تأييدها للمصالح النسائية . وكتبت الصحيفة تقول ((حيث أن النساء يشاركن بدرجة كبيرة فى التضامن تصاحب متغيرات المجتمع ، فإن الصحيفة لن تتخطى إهتماماتهن ومصالحهن ، ولن يتهاون فى الإشارة إلى أى تيار أيا كان ، يعمل على الارتقاء براحتهن وسعادتهن<sup>(١)</sup>)

ومع صدور العدد الثانى من الصحيفة فى ٢٦ أكتوبر عام ١٨٣٣ أستطاع ((موريسون)) إنشاء نقابة عمالية للنساء فى مدينة ليشستر .. ومع بداية سنة ١٨٣٤ قامت حوالى خمسمائة سيدة بمسيرة يدعمها (١٣٠٠رجل) ظلوا يدورون حول القرى المحلية فى مظاهرة لابداء تضامنهم فى تحدى أصحاب الأعمال .. وقد حظيت هذه المظاهرة بتأييد شعب كبير . وفى الفترة من ١٣ إلى ١٩ فبراير سنة ١٨٣٤

### الأيديولوجيا النقابية: <sup>(٢)</sup>

كانت الجمعية النقابية من الهيئات شأنها مثل حزب العمال المسنقل . لديها فكرة فائرة عن مشكلة المرأة . وقد أرجع بعضهم هذا إلى حقيقة أن بياتريس ويب التى لم تكن من دعاة اعطاء المرأة حق الانتخاب ، كان لها اتجاهها سلبيا من الدعاية الموجهة إلى إعطاء المرأة حق الانتخاب ، بل أنسها

(١) Sheila Lewenhak , Woman and Trade Unions, Ernest Benn limited London 1977 P.13

(٢) مارجريت كول : الاشتراكية النقابية ، ترجمة محمد عبد السرازق : مجموعة اخترنا لك العدد ١٢٥ ص ١٠١ - ١٠٣ .

فى الواقع وقعت فى عام ١٨٨٩ العريضة التى قدمتها مسز (هامفرى وارد) ضد منح النساء حق التصويب وقد اعترفت هى فيما بعد أن ذلك كان عملا أحمق.

وفى ضوء الاهداف الديموقراطية للجمعية الفابية اضطرت تحت التهديد النسائى أن تؤيد حق المرأة فى الانتخاب : وما أن تم كسب هذه النقطة حتى تكونت الجماعة النسائية وتولت مسز ((شارلوتن ويسلون)) الزعيمة الفوضوية أعمال السكرتارية ، وأخذت تزداد قوة يوما بعد يوم ، وقد اشتركت هذه الجماعة فى مظاهرات ميدان الطرف الأغر والمظاهرات الأخرى ، وقد دخل ما يزيد عن عشرين امرأة منهن السجن مما أزعج ذلك الجمعية على إصدار قرارات عاجلة بشأن معاملة المطالبات بحقوق المرأة السياسية وهن فى السجن .

وعلى أية حال قامت الجماعة النسائية الفابية بإنجازات متطورة فى خدمة المرأة فكانت تعد مؤتمرات للتعليم ، وتعد الأبحاث للنشر فى مطبوعاتها الخاصة . وكان أول مجهود ضخم قامت به هو نشر دراسات على شكل كتاب عن أحوال ((النساء العاملات فى سبع حرف)) وقد كان للجمعية تقريرها السنوى الخاص ، وميزانيتها الخاصة بها.

وفى حدود هذه الميزانية كانت تدير الفصول التعليمية والمؤتمرات ، ومن وقت لأخر كانت تنظم المحاضرات عن المرأة المعاصرة ونشاطها ، وفى العشرينات أقامت إحدى عضوات الجمعيات مكتبا للاستشارات القانونية من أجل الفقراء داخل مقر الجمعية الفابية ، وكانت الجماعة تمثل فى المنظمات الأخرى الخاصة بالمرأة ، مثل الرابطة الدولية لشئون المرأة ، وكانت تشترك أيضا فى مجالس حزب العمال ، وفى عام ١٩٤٦ حينما شكلت اللجنة الملكية لتسوية الأجور ، قامت الجماعة بتمويل بحث حول هذا

الموضوع وقدمت الأدلة التي نشرت بعد ذلك في صيف ذلك العام ولكنها أخذت تتحدر الى مجاهل النسيان ، حينما أصبح من الواضح أن الجيل الجديد من الرجال الفابيين أقل اهتماماً من سابقيهم فيما يختص بمشاكل المرأة<sup>(١)</sup>.

### التنظيمات النقابية النسائية :

يبدو أن عدم اهتمام النقابات العمالية البريطانية والجمعية الفابية بقضايا ومشكلات المرأة العاملة كان له رد الفعل في حماس القيادات النسائية العمالية نحو تشكيل روابط نسائية يستطعن من خلالها إدارة الصراع من النقابيين الرجال خاصة في السنوات الأخيرة من القرن التاسع عشر ، وفي نفس الوقت قام عمال الصناعات الحرفية بالدعوة إلى إحياء روح النقابات الحرفية في مواجهة المنظمات النقابية العمالية، وضم إلى عضويته النساء العاملات.

ولقد أدى هذا التحول إلى مراجعة المنظمات للنقابية موقفها من النساء العاملات فسمحت لهن بالعضوية، نتيجة تزايد عددهن خاصة في الصناعات الكبيرة، وعلى سبيل المثال فإن النقابة الوطنية للعاملين بصناعة الأحذية .. سمحت لجميع النساء العاملات في هذه الصناعة الانضمام إلى النقابة وفقاً لنفس الشروط التي يلتحق بها الرجال ويمنحهن نفس الحقوق التي للرجال.

وكان إصرار النساء على المساواة في المعاملة كعضوات في النقابات والمساواة في الأجر كعاملات هو أحد الجوانب التي أسهمت في نجاح حركة تحرير المرأة في هذه الفترة .

---

(١) مارجريت كول : المرجع السابق.

ومنذ عام ١٨٧٠م حتى نشوب الحرب العالمية الأولى كان معدل تزايد التنظيمات النقابية النسائية فى الحق أسرع من أى زمن مضى ، وفى عام ١٨٨٦م كان عدد النساء فى النقابات العمالية حوالى ٣٦,٩٠٠ ألف سيدة وفى عام ١٨٩٢ وصل عدد العضوات الرسمى فى النقابات العمالية للى ١٤٢,٠٠٠ ألف سيدة تمثل أربعة أضعاف ما كان فى سنة ١٨٨٦. وفى عام ١٩١٣ ارتفع عدد العضوات فى المملكة المتحدة للى ما يزيد عن ٤٣٣,٠٠٠ ألف سيدة ، وفى التعداد الاحصائى السكانى فى سنة ١٨٩١م كان لجمالى النساء العاملات ٥٠٤ مليون امرأة . وكان عدد النساء فى النقابات للخاصة بصناعة القطن حوالى ١٩ و ٢١٤ ألف عضوة. وعدد النساء فى النقابات الخاصة بالمدرسات حوالى ٢٢ و ٤٦ ألف عضوة . وعدد النساء فى نقابات الأعمال التجارية والحكومية تمثل ١٦ و ٤٥ ألف عضوة .

وعن بداية العلاقات الدولية بين النساء العاملات . فقد أخذ ((دانييل لاجراندد)) فى الاربعينات من القرن التاسع عشر وهو فرنسى الجنسية إتخاذ تدابير واجراءات خاصة لحماية العاملين من الأطفال والفتيات والنساء وكانت حكومة المملكة المتحدة اول من قام بمثل هذه الاجراءات.

كما ناقش مؤتمر الرابطة الوطنية للأرتقاء بالعلوم الاجتماعية الذى عقد فى برلين عام ١٨٩٠ توفير الحماية للنساء والعاملات وقرر التوصيات الآتية :

- ١- حظر تشغيل السيدات فى المناجم تحت الأرض.
- ٢- تشغيل السيدات بعد الوضع بمدة أربع أسابيع.
- ٣- تشغيل النساء والفتيات فى العمل الصناعى مساء.
- ٤- أن يكون العمل بالنسبة للنساء هو أحد عشر ساعة كحد أقصى مع ساعة ونصف كفترة راحة.

٥- فرض قيود على عملهن فى المهن الخطيرة وغير الصحية بصفة خاصة.

وكان من نتيجة هذه التجمعات الدولية إنشاء ( الاتحاد الدولى لتشريعات العمل ..) عام ١٨٩٧ ومقره مدينة بال بسويسرا.

هذا وتعتبر الفترة من ١٩٠٠-١٩٢٠ فترة فوران سياسى فى مجال الحركة النقابية ، وبالنسبة للنساء كانت سنوات الحرب ١٩١٤-١٩١٨ عاملا مساعدا " وحافزا " ، فلقد أدى دخولهن فى كثير من الصناعات التى كانت مغلقة أمامهن من قبل إلى تزايد حجم التنظيم النسائى وإلى إشاعة جو من القبول لدى الكثير من النقابات للاحقاهن بعضويتها ، وبحلول عام ١٩٢٠ وجدت الكثير من النساء أن معظم المكاسب التى حققتها خلال سنوات الحرب قد ضاعت عندما عدن اضطرابا " تقريبا " ، للقيام بأدوارهن كأبناء وزوجات وأمهات . ومع ذلك يمكن القول بأن هناك عدد من الانتصارات القليلة التى استطعن تحقيقها . فقد استطعن نيل حق التصويت للمرأة بعد سن الثلاثين وحق الالتحاق بمعظم المهن ، على الرغم من تطبيق لائحة عدم استخدام المرأة المتزوجة فى كثير من الحالات.

وبالإضافة الى تمكنهن من نيل الاعتراف السياسى بعد الحرب العالمية الثانية استطاعت النساء تحقيق مكانة داخل مؤتمر النقابات العمالية TUC. فى عام ١٩٢٠ اندمجت رابطة النقابات العمالية النسائية WTML فى الـ TUC على أساس إتفاق يقضى بحصول النساء على مقعدين فى المجلس العام لـ TUC وقد ظل هذان المقعدان لمدة نصف القرن هما التمثيل النسائى الوحيد الذى نالته المرأة فى المجلس العام الا فى حالة استثنائية واحدة عام ١٩٨١ عندما ازداد عدد المقاعد الثابتة الى خمس مقاعد. وفى ذلك الحين كما هو الآن ، أدركت النساء انه فى مجال المنافسة المفتوحة

مع الرجال . لم يكن للنساء سوى فرصة ضئيلة إذا كانت هناك فرصة على الإطلاق ، لكسب الانتخابات .

### إثارة الوعي النقابي:

وفى نهاية العشرينات وبعد الاندماج بفترة قصيرة ، تم إنشاء مجلس نسائي منفصل عن مؤتمر النقابات العمالية ليس له شأن بصنع السياسة . وظل يجتمع سنويا" منذ ذلك الحين وكان هذا المجلس بمثابة تشكيل ليس له سلطات وإنما يقوم بتقديم المشورة للمجلس العام وإثارة الوعي العام بشأن القضايا التي تمس النساء ، كما يزيد من وعى الحركة النقابية العمالية بهذه القضايا. وكان الذى يقوم بهذا هو اللجنة الاستشارية النسائية المشكلة من أعضاء المجلس العام والأعضاء المنتخبين من المجلس النسائي. وفى السنوات الأخيرة ثار جدل حول حل هذا المجلس، ومع ذلك فإنه مازال مستمر حتى الآن لأن معظم النساء فيه يشعرن بأنه تنظيم يشكل أهم قنوات الاتصال التى يمكنهم من خلاله التعبير عن آرائهن .

هذا وقد شهدت الخمسينات مجيء أول موجة من المطالب النسائية عندما ناضلت الموظفات ، بدعم من نقابتهن من أجل المساواة فى الأجر ، وقد أعقب انتصارهن هذا تحقيق المساواة فى الأجر بالنسبة للمدرسات .. ثم بحلول الستينات استطاعت النساء فى المهن الأخرى أن تحقق هذه المكاسب. أما المساواة فى أجر العاملات اليدويات فلم يتحقق، فقامت النساء بالضغط على الحركة النقابية التى كانت محجمة عن هذه الخطوة للانضمام فى "لوبي" كبير للمطالبة بإصدار تشريع يبيح حق المساواة فى الأجر وبعد ما يقرب من قرن من قيام ال TUC بإصدار أول قرار له يدعوا للمساواة فى الاجر وبعد ما يقرب من نصف قرن من التزام حزب العمال بهذا المبدأ قامت الحكومة

العملية في نهاية الامر بإصدار قانون المساواة في الاجر عام ١٩٧٠ ثم تلاء إصدار القانون عدم التمييز الجنسي عام ١٩٧٥ وقد أصبحت موضع التنفيذ الفعلي في الأول من يناير عام ١٩٧٦ وكان كلاهما دون شك ، رغم مرور فترة طويلة على صدورهما ، يعتبر بمثابة خطوة للأمام في نطاق الصراع الطويل اجل تحقيق المساواة للمرأة في سوق العمل.

### ثانيا فرنسا :

قامت الثورة الفرنسية-التي وصفت بأنها أم الثورات- على أساس مبادئ "الحرية-والمساواة-والاخاء" ومهد لها فكر وآراء الفلاسفة والمفكرين الفرنسيين أمثال مونتسكيو وفولتير وروسو، إلا أن الثورة الفرنسية لم تجلب للعمال سوي القدر الضئيل من الحرية، وكانت أساسا في مصلحة الطبقات التجارية والصناعية التي تسلمت مقاليد الحكم، وبمجرد قيام الجمهورية الفرنسية صدرت القوانين التي تحرم تكتل العمال للمطالبة بتحسين ظروفهم الحياتية، بل أن القانون صدر في ذلك الوقت لمنع التجمع وصل إلي حد اعتبار اجتماع العمال الحرفيين اخلالا بالنظام، وجعل تفريق مثل هذه التجمعات بالقوة ومعاقبة مرتكبيها قنونا بأشد العقوبات المسموحة ، وفي هذا ينص قانون صدر في عام ١٨٠٣ على " أن كل من يشترك في تجمع بغرض الاضطراب عن العمل يعاقب بالسجن مدة تتراوح بين شهر وثلاثة شهور، ويعاقب زعماء هذه التجمعات بالسجن لمدة تتراوح بين ثلاث وخمس سنوات، كما صدر قانون في عام ١٨٣٤ يحرم تجمع أكثر من عشرين شخصا متى كان للمجتمعين علاقة بتجمعات أكبر، ويقول هاري ليدار: إنه بالرغم من القوانين المقيدة لحرية العمال في العمل الجماعي إلا أن النقابات

العمالية أخذت في التطور والنمو في مختلف البلاد، وتكرر قيام الاضطرابات وأدت ثورة ١٨٣٠ إلى المساعدة على قيام حركة عمالية ضخمة، وإلى المطالبات المتزايدة بحق المساواة الجماعية وإعادة التنظيم الكامل للمجتمعات الصناعية كحل وحيد للمشكلة العمالية<sup>(١)</sup> وبالنسبة لقضية التمييز وعدم المساواة، قادت فلورنريستان ١٨٠٣-١٨٠٤ حركة تحرير الطبقة العاملة، وقد استندت (فلورنريستان) في تصورها لهذه الوحدة النظامية أن تقوم على مبدئين أساسيين أولهما : تحقيق الاعتراف بحق الرجال والنساء في التساوى في ميادين العمل .

ثانياً: الاعتراف بالحاجة الى منح النساء تربية أخلاقية وتدريباً فنية حتى يصبحن على المستوى ملائم لباقي مستويات المجتمع ، لقد جاءت دعوة (فلورنريستان) كدعوة لإثارة الانتباه حول عمل المرأة وأساليب توجيهها مهنياً وتربوياً تأسيساً على دورها في الحياة المهنية الأسرية<sup>(٢)</sup>.

الواقع أن دعوة فلورنريستان لتنظيم المرأة ، والمناداة بحقوقها ومساواة هذا الحق بتساوى العمل كانت فيه أسبق لجعلها من النساء الرائدات وتبدو هذه الحقيقة بعد أن تطور عدد النساء في مجالات العمل. ففي عام ١٩٠٠ كان النساء يشكلن ٣٤% من قوى العمل ، وإن كن يمثلن فقط ٦% من أعضاء المنظمات . وغياهن هذا عن النقابات لا يمكن اعتباره بالضرورة على أنه بمثابة دلالة على عدم الاكتراث من جانبهن. بل الحقيقة أن الرجال والنقابات الخاصة بهم كانوا يمنعون من العمل في بعض الصناعات أحياناً كرد فعل طبيعي إزاء قيام أصحاب العمل بأستخدام النساء

---

(١) السيد حنفي: الحركات السياسية للطبقة العاملة، مرجع سابق ص٦٢.

(٢) ج هـ كول : تاريخ الفكر الاشتراكي — الرواد الأوائل ، وزارة الثقافة والإرشاد

للقومي — بدون تاريخ ص٢٢٨-٢٣٩.

مقابل أجور نقل ٤٠% و ٥٠% لنفس العمل . وأحيانا" كرد فعل أيديولوجى تجاه اشتغال المرأة بدلا من إلترامها المنزلى . فى الوقت نفسه كانت النساء فى بعض الأحيان وخاصة النساء العاملات ينظر إليهن على أنهن منافسات للرجال. كما كان انخفاض أجورهن يهدد باستبعاد الرجال من العمل أو بخفض المعدل العام للأجور. ولقد تزايدت المنافسة نتيجة إدخال المكنة وذلك بحلول النساء مكان الرجال واستخدام الماكينات بما صاحبها من تبسيط أو تخفيف عملية العمل. وهكذا أصبحت النساء يشكلن قوة عاملة احتياطية للعمال اليدوية. المفتقدة للمهارة ذات الأجر المنخفض والتي يمكن استبدالها بسهولة. خصوصا تلك المعرضة لاستبدال صاحب العمل. وللتحولات الاقتصادية.

وقد كانت هناك بعض النقابات التي تريد من رجالها ترك العمل بمجرد استخدام امرأة. وفي مقدمتهم نقابات عمال الطباعة والجلود. وفي هذا الشأن. اكتشفت "مادلين جيلبرت" أنه فيما بين عامي ١٨٩٠، ١٩١٠ قام الرجال بتنظيم ستة وخمسون إضرابا لمنع النساء من العمل في الورش الصناعية.

ولقد جاء ذلك نتيجة تدفق العاملات في الورش والمصانع فيما بين ١٨٦٩ و ١٩١١ حتى بلغ عددهن ضمن القوة العاملة ٢,٥ مليون امرأة. وقد بات من الواضح أن النساء قد دخلن القوة العاملة لكي يبقين فيها، كما توافدت واحدة بعد الأخرى وكان الرجال على مضض للسماح بانضمام النساء في محيط عملهم.

وأحد الأسباب وراء هذا هو قيام النساء بمشاركة الرجال جنبا إلى جنب في شئ سلسة من الإضرابات تلك التي كان بعضها عاصر جيل ما قبل الحرب العالمية الأولى.

وإن كانت في حقيقة الأمر بمثابة إضرابات نسائية في جوهرها. في الوقت نفسه فإن موقف النساء الخاص تجاه العمل وإزاء النقابات قد تغير أيضا بمشاركتهن في الإضرابات، ومن ثم لم يعدن في نظر الرجال مجرد عناصر منافسة أو حتى مشاركة في الإضرابات. بل صار اعتبارهن حلفاء. على أية حال، فإن الأمر قد استمر حتى عام ١٩١٣ حتى بدأ الحوار الوطني حول مسألة انضمام النساء لعضوية النقابات. وكانت الشرارة التي أشعلت هذا الحوار هي "قضية إيما كوريو" التي كانت تعمل عاملة طباعة. وضمت نقابة الطباعة بمدينة ليون عضويتها بجانب هذا تم فصل زوجها وهو من العناصر النقابية النشطة لموافقة لزوجته بالعمل في مهنة الطباعة. وكان رد الفعل إزاء هذه القضية أن قامت التنظيمات النسائية للمدرسات بالاتحاد للنسائي الجامعي بتبني هذه القضية بقوة وعنف، مما أدى إلى الحوار حولها طوال العام التالي داخل نقابة الطباعة حول المسائل التي أثارها هذه القضية. وقبل اندلاع الحرب العالمية الأولى مباشرة قام الاتحاد العام للعمال الفرنسي شن حملة استهدفت إدخال النساء في التنظيم النقابي. لكن نشوب الحرب أدى إلى توقف هذه الحملة. وإن لم يمنع من مواصلة ما فيها بعد. ذلك مع ما صاحبها من معوقات (الأزمة الاقتصادية التي عمت في الثلاثينات ونشوب الحرب العالمية الثانية).

وفي عام ١٩٦٢ ولأول مرة بعد الحرب العالمية الثانية يحدث أن يتوقف تناقص نسبة النساء العاملات في القوة العاملة. وبدأت النسبة تتجه إلى النمو البطيء من ٢٣,٤ في المائة عام ١٩٦٨ ثم ارتفعت بسرعة ٣٨,١ في المائة عام ١٩٧٥. وفي تلك السنوات كانت نسبة الزيادة الصافية في عدد النساء في الفترة العاملة هي ١,٣٨٤,٠٠٠ فيما كانت نسبة الرجال فقط ١٥٩,٠٠٠ فقط.

ولقد صاحب هذا التزايد السريع في نسبة المشاركة في القوة العاملة عدد من المتغيرات في تشغيل النساء.

أولاً: حدث تزايد في نسبة صاحبات الأجر والمرتب بين النساء العاملات بما في ذلك العاملات في الزراعة - ورغم أن هذا التغير حدث بين الرجال أيضا إلا أنه قد حدث بمعدل أقل.

ثانياً: تزايد عدد النساء المشتغلات في القطاعين المكتبي والخدمي فكانت النساء يشكلن ثلاثة أرباع النمو في عدد العاملين المكتبيين وثلاثة أخماس النمو في قطاع الخدمات والإدارة الوسطى. ومع ذلك فقد كان أيضا يشكلن نفس حجم النمو في العمالة اليدوية التي معظمها غير ماهرة أو شبه ماهرة. رغم أنهن كن يشكلن خمس العمالة اليدوية بأكملها عام ١٩٦٨.

ثالثاً: تواجد قدر أكبر من الاستمرارية في تشغيل النساء خصوصا صغيرات السن منهن. حتى عام ١٩٦٨ كان عدد كبير من النساء اللاتي يقعن في المجموعة العمرية ٢٥ - ٣٥ قد تقاعدن عن العمل للحمل والوضع. وفيما بين عامي ١٩٦٨ - ١٩٧٥ كانت أكبر نسبة زيادة في مشاركة النساء في القوة العاملة هي التي تقع في هذه المجموعة العمرية. رغم أن أكبر نسبة تشغيل قد استمرت في نطاق المجموعة العمرية ٢٠ - ٢٤ مع أن فرنسا توفر من خدمات رعاية الطفل ما يفوق ما تقدمه معظم الدول. إلا أن الكثيرات من أمهات صغار الأطفال يعانين مما يطلق عليه الفرنسيون (يوم العمل المضاعف)

والوضع الخاص بهؤلاء يساعد على تفسير مطالب النساء المستزادة من أجل المساواة.

والمحقق أن التزايد في معدل تشغيل النساء هو سبب ونتيجة في نفس الوقت للتوسع في حركة التنظيم النسائي واتصافها بالراديكالية. ويبدو أن منحني تشغيل المرأة قد بدأ في الارتفاع عام ١٩٦٨، كما أن إعادة نشاط الحركة النسائية مرة أخرى قد بدأ كذلك فيما بين ١٩٦٨ و ١٩٧٠ أما دخول النساء صغيرات السن بحجم كبير في سوق العمل فقد بدأ واضحا بشكل بارز عام ١٩٧٥ وفي نفس الوقت استطاعت الحركات النسائية بمساندتها للرجال داخل الاتحاد العام للعمال والاتحاد الديمقراطي الفرنسي للعمال، أن تكتسب هي الأخرى حقوقها في البناء التنظيمي. وأن تجعل من مطالبها مطلبا تنظيميا خاصة ما يرتبط بمزايا الأمومة والطفولة.

وبالرغم ما كان عليه الاتحاد العام للعمال والاتحاد الديمقراطي الفرنسي للعمال من اتفاق حوالي عام ١٩٧٥ على بعض القضايا الرئيسية للنساء، إلا أن طريقها بهذا الاتفاق كان مختلف تماما فحول حق النساء من العمل وحققهن في أجور وظروف عمل أفضل، كان الاتحاد العام للعمال الرائد في اتخاذ موقف في بدء الكفاح. وبعد الحرب العالمية الثانية تشكلت التجمعات النسائية على مستويات متعددة من التنظيم. وعلى المطالب العامة التي تخص كل من الرجال والنساء قام الاتحاد العام للعمال بسرعة بإضافة المطالب النسائية" خصوصا المزايا الخاصة بالأمومة والطفولة وغيرها في البناء الاجتماعي للأسرة.

أما الاتحاد الديمقراطي الفرنسي للعمل (الاسم الأصلي له هو الاتحاد الفرنسي للعمال المسيحيين) فقد كان يضم في عضويته الكثير من النساء ممن يعملن في مصانع النسيج اليدوية. ولقد كانت النظرة الغالبة داخل الاتحاد هي

النظرة التقليدية لمكان المرأة هو المنزل كزوجة وأم. ولكنه تطور بسرعة مع ظهور التيارات التحررية والكاثوليكية الراديكالية خلال فترة الكساد خصوصا مع ممارسات المقاومة والتحرر. وبحلول عام ١٩٦٤. طالب غالبية الأعضاء بإسقاط الصبغة المسيحية الملتصقة بالاتحاد وهو أساسا الكاثوليكية، وأصبح اسمه الجديد هو الاتحاد الديمقراطي الفرنسي للعمال. ليكون واحد من أكثر القوى الاجتماعية في فرنسا. ومن ثم قام الاتحاد بتغيير موقفه من القضايا النسائية. فبدأ بإصدار إعلان عدم التفرقة بين العمال من الرجال والنساء.

### ثالثا: ألمانيا :

من الصعب فهم علاقتها بين الحركات النسائية العمالية ومنظماتها دون النظر إلى علاقتها بالنقابات العمالية، وحينما ننظر إلى تاريخ النقابات الألمانية العمالية نجد عمرها يزيد عن مائة عام، شهدت مراحل مختلفة في النظام السياسي من حكم الامبراطورية حتى عام ١٩١٨ ، وجمهورية فايمر عام ١٩٣٣ والرايخ حتى ١٩٤٥ ، ثم الجمهورية الاتحادية، وفي الوقت الذي فرضت فيه الاحوال السياسية أن تحمل للنقابات معها ملامح تاريخها المختلفة بما في ذلك بعض مشاكلها المستمرة ، فإن الظروف المحيطة بهذه المشاكل قد تغيرت عبر الوقت وإحدى هذه المشاكل هي متى وكيف يتم التعامل في مسألة وجود النساء في النقابات . وهذه مسألة أسفرت عن قدر كبير من المناقشات وجذبت اهتمام عدد كبير من المنظرين.

وفي كل مرحلة من المراحل السابقة كانت وجهات النظر الرسمية للنقابات العمالية تعكس مواقف اجتماعية مقبولة عن دور النساء في المجتمع وفي ذات الوقت الذي كان فيه الكتاب الاشتراكيون الكلاسيكيون يأخذون

الدرس من التاريخ ومن المذهب الماركسى فى ان تحرر النساء سوف يجيىء مع تحرر الطبقة العاملة كانت تتناقش فيما اذا كان يجب السماح للنساء بالعمل خارج المنزل ام لا واذا كن يعملن . هل يجب السماح لهم بالانضمام لتنظيمات الرجال. ورغم أن المبدأ الاشتراكى عن المساواة قد طالب منذ البداية بوجود إنضمامهن للنقابات . كما ان سياسة النقابة بعد عام ١٨٩٢ كانت تدعو لادخالهن صفوف النقابة ، فإن دخولهن فى النقابة كان فى أغلبية فى نطاق تقسيم منفصل للنساء .

ومع ان الموقف من النساء كمعاملات وكمعضوات نقابيات قد تغير بتغير المناخ الاجتماعى ، إلا ان تغير الوضع القانونى للنساء لم يتم حتى السبعينات وحتى ذلك الوقت كان العامل الرجل من الوجهة القانونية هو رب الاسرة وهو الذى يكتسب العيش كما ان القانون هو الذى أكسب زوجة وضعها كزوجة ولم . وفى إمكانها العمل فقط بأذن من زوجها . ولقد كان هناك إقرار بحاجة النساء إلى الحماية فى حياتهم العملية . ليس لإنسهم كن موضع استغلال سيء كمعاملات ولكن استغلالهن قد يعرضهن للخطر على الاخصاب لديهن، ومن ثم القضاء على مستقبل الجنس وكانت قوانين الحماية تنظم ساعات العمل اليومية والاسبوعية وتحظر العمل ليلاً . ودون شك كان لهذه القوانين التى أيدتها بشدة النقابات وأعضائها من النساء تأثيرها فى تعزيز العوامل الاخرى التى حصرت النساء فى مجال ضيق من الوظائف المقصورة عليهن ( العمل النسائى ) والمفترض فيها أنها تتناسب وقدراتهن الجسدية والمهنية الاكثر ضعفاً من الرجال وتحكم أجورهن المنخفضة .

وخلال الحرب العالمية الاولى دخلت النساء بصورة فعالة فى مجال الوظائف الخاصة بالرجال خاصة فى الصناعات الحربية وبعد إنحسار التعبئة العامة أستعاد النموذج القديم لتشغيل النساء ووضعه مسرة أخرى . فقام

الديمقراطيون الاشتراكيون الذين تولوا الحكم عام ١٩١٨ بإصدار المراسيم التي تبعد النساء من وظائفهن مع عودة الرجال من الجبهة .

ولم يسفر عقد العشرينات إلا عن قدر ضئيل من التقدم بالنسبة للنساء فمع بداية العقد كانت القضايا المركزية عند النقابات هي إنشاء النسق الخاص بالمجالس العمالية . بجانب المشاكل التي تولدت عن التضخم والبطالة وبنهاية العشرينات كانت البطالة تستحوذ على إهتمام النقابات ومن ثم فقد أنشغلت بصورة تامة تقريباً في إتخاذ الاجراءات الدفاعية ضد كل من الشيوعية والحركة الغازية المتنامية .

أما عهد هتلر في الفترة من عام ١٩٣٣ وحتى نهاية الحرب العالمية الثانية فقد كان يتسم بمعاداة النساء ، حيث كان هتلر يهدف إلى طرد النساء من سوق العمل . ففي أغسطس ١٩٣٣ صدر أمر تنفيذي يوجبه أصحاب العمل إلى التخلص من جميع النساء المتزوجات ممن يحصل أزواجهن على ١٢٥ مارك شهرياً . ولم يكن يستثن من جميع النساء المتزوجات إلا من كانت ضرورة العمل يحتاجهن أو لا يوجد من الرجال عاطلين من يشغل وظائف النساء . ورغم أن النازيين كانوا يدافعون عن عدم قيام النساء بالعمل خارج المنزل . إلا أن الغالبية العظمى قد أدركت أن الضرورة الإقتصادية وفائض النساء من الرجال تجعل من تحقيق هذا الأمر "حلماً مستحيلاً" . وبذلك صار العمل النسائي في الزراعة والعمل الاجتماعي والخدمة المنزلية ، والتمريض والتعليم أو في أى مهنة أخرى تتعلق بالنساء أو الأطفال أمراً "مقبولاً" تماماً . ولكن مع تزايد الحاجة للنساء للعمل في مجالات تخرج عن دائرة العمل النسائي ، فإن الايديولوجية النازية كانت تصنف مثل هذا العمل بأنه تضحية من جانب المرأة من أجل الوطن . لذلك فإن البرامج الاجتماعية التي توافرت للنساء العاملات قد شملت إلى حد كبير حمايه واسعة وغنيه

للأمومة ، وهى ميزة لم تنتقص فى سنوات ما بعد الحرب. ومع قيام المانيا باعادة بناء نفسها فى ظل سلسلة من الحكومات المحافظه ، تبنى رجال الاقتصاد والعمل سياسة دخول سوق العمل تشجيع الملايين من العمال الأجانب وكانت النتيجة شيوخ حالة من الجمود على دخول النساء سوق العمل خلال الفترة التى شملت سنوات ما بعد الحرب ، ولقد كانت للمنظمات الدولية تأثير بالغ على السياسات الألمانية التى تتعلق بالنساء العاملات. فالسوق الأوربية المشتركة ، ومنظمه العمل الدولية، ومركز التعاون والتنمية الاقتصادية، جميعها قامت بوضع قوانين ونماذج لأسلوب التشغيل والعمل كان من المتوقع أو مطلوب (كما هو فى حالة السوق المشتركة) أن تتوافق معها جميع الدول الاعضاء . وقد دعت عدة وزارات بالحكومة الألمانية، بلى والبرلمان نفسه، إلى الاستفادة من الدراسات التى وضعتها هذه الأجهزة لكى تكون بمثابة قاعدة للمعلومات ودليل يسترشد به فى تطوير السياسات الوطنيه الخاصة بالنساء وكان برنامج النقابات فيما يتعلق بالنساء، والذى تبناه المؤتمر التأسيسى للتنظيم النقابى العمالى عام ١٩٤٩، يتضمن ثلاث نقاط رئيسيه هى :-

- ١- حق النساء فى العمل .
  - ٢- توسيع نطاق تشريعات الحماية للنساء .
  - ٣- المساواه فى الأجر مقابل نفس القدر من العمل.
- وفى عام ١٩٦٣ ثم فى عام ١٩٦٩، أعيد صياغة البرنامج مرة أخرى فأصبحت النقاط الثلاث هى.

- ١- حق العمل.
- ٢- زيادة تكافؤ الفرص.
- ٣- تحقيق المساواة فى الحقوق.

وخلال الثلاثون عاما" التي مرت منذ إنشاء التنظيم النقابي الألماني، طرأ على مدخله في معالجة المشاكل النسائية عدة تغيرات هامة نتججه لضغوط داخلية وخارجية وبعد أن أصبحت " ماريا فيبر " الرئيسة الثانية للقطاع النسائي في التنظيم النقابي الألماني في منتصف الستينات، بدأت في تنفيذ برنامج تعليمي عن وضع ومشاكل النساء موجه لكل من النساء النقابيات ولزملائهن من الرجال وقد تضمن هذا البرنامج عدد من الدراسات عن النساء العاملات، تبينت إحداها أن النساء المتزوجات كن يعملن أساسا للضرورة الاقتصادية. ولذلك كن يسهمن بدرجة كبيرة في دخل الأسرة في الاقتصاد، وبعد ذلك بفترة قصيرة تحول الموقف الرسمي للنقابة إلى التأييد الإيجابي للنساء اللاتي يجمعن بين العمل والزواج. ولقد أدى القلق من أن النساء ممن لهن أطفال صغار لا يجب أن يعملن خارج المنزل إلى الاهتمام بزيادة عدد الأماكن في المدارس الداخلية ومدارس الحضانه. وعندئذ تغير الموقف ازاء هذه الأماكن، فبعد أن كان ينظر إليها على أنها مؤسسات ضروريه بالرغم من كونها بديل غير مرغوب فيه لرعايته الأم. أصبحت الآن لها قيمتها في الإسهام في إعداد الأطفال للتعليم الرسمي والحياه الاجتماعية مع من في مثل عمرهم. ومنذ الدفعة الكبيرة لعضوية النقابات العمالية والتنظيمات النسائية والتي ظهرت عام ١٩٧٢، ما يطلق عليه عام النساء العاملات. زاد عدد النقابيات من ٧٩٣ و٦٧٦ إلى ٦٤٣ و١٠٢ و٤٠١ أو من ١٥٣ في المائة، من مجموع العضويه النقابيه إلى ١٨٠% في المائة في عام ١٩٧٧. ومع نهايه عام ١٩٧٨ ارتفع هذا الرقم إلى ١٩٠ في المائة. وفي عام ١٩٧٩ بلغ ١٩٦ في المائة. ثم بمجيء عام ١٩٨٠ كان للرقم تعدى ٢٠ في المائة عن عام الأساس ١٩٧٢.

ولقد جاء عام النساء العاملات في ١٩٧٢ لكي يمثل الذروة لسنوات عديدة من عمل النساء وبدايه الإنطلاق للأمام. فقد كانت النقابات تؤكد على تقييم عمل النساء في مجموعات " الأجر الخفيف" بالنسبة لعاملات الانتاج. كما كانت تركز على الحملة التي تستهدف زيادة عدد العضوات من النساء. أما على النطاق الخارجي، فكانت الأقسام النسائية بالنقابات تجذب لبرامجها الإهتمام العام بالإعلان عنها في تسع وعشرين صحيفة ومجلة من خلال أسئلة استبيان عن عمل المرأة والحياة المنزلية موجهة للنساء عموماً وأزواجهن . وقد جاء التقرير الذي يحمل نتائج هذا الاستبيان معتمد على تسعة آلاف إجابة. وكان عدد كبير من المستجيبين يرفق مع إجاباته خطابات تحوى تفصيلات عن المناقشات التي تدور في الأسرة حول القضايا المثارة، ومن هنا ، يمكن التساؤل...إلى أى حد أدى هذا النشاط إلى تكامل النساء في البناء النقابي على مستوياته المختلفة؟

### الثقافة النقابية:

يعتبر التدريب النسقي في معاهد النقابات العمالية هو من المتطلبات العامة للمناصب النقابية ، بل حتى بالنسبة لمستشاري العمل وممثلي المصنوع. وهذا التدريب عادة ما يبدأ ببرامج مسائية في المنطقة التي يقع بها مكان العمل . وهذه البرامج تسير من خلال برامج متقدمة تقدم تحت الإشراف النقابي الإقليمي. وكثيراً ما تشمل الإقامة القصيرة (نهائيه الاسبوع) أو الكاملة ( طوال الاسبوع ) ثم تبلغ هذه البرامج ذروتها ببرامج أطول في المعاهد النقابية مجهزة بشكل جيد من حيث المعدات والمدرسين، بعد ذلك يتوج هذا النظام التدريبي عن طريق ثلاث أكاديميات تعليمية تعطي برامج ما بين سنة وتسعة شهور وتعتبر عادة في مستوى الدرجة الجامعية.. وإختصار

الاعضاء النقابيين للحصول على هذه البرامج التدريبية يتم عن طريق مجلس التعليم المحلى وبالنسبة لمستشارى العمل فهم يمنحون بحكم القانون فترة تفرغ من العمل مدفوعة الأجر لمدة ثلاثة أسابيع للتدريب خلال فترة توليهم منصبهم. وعادة ما تقوم النقابات بتحمل تكاليف السفر والمواد والتعليم...إلخ. ولقد اتسع نطاق عمله التفرغ للحصول على قدر أكبر من التعليم وأمتد إلى مجالات أخرى من النظام التعليمى وبات مدرج فى جدول الأعمال ليكون من بين المسائل التى تتفاوض النقابة بشأنها وإتساع هذا النطاق سيكون له أهمية كبيرة فى مساعدة النساء اللاتى غالباً فى موضع هامشى ويصعب منحهن اجازة مدفوعة الأجر. والرأى الذى تأخذ به زعيمات للقسم النسائى بالاتحاد العام لنقابات العمال الألمانية هو مطالبة أنه حق مع حضور النساء مثل هذه البرامج، خاصة فى مواجهة الدارسين من الرجال. ونتيجة لهذا تم إعداد برامج تهيئية مخصصة للنساء فى الاتحاد العام للعمال وفى المدارس النقابية. ولقد أثبتت التجربة فى مجملها صحة هذا المدخل. وفى الفترة من ١٩٦٨ حتى ١٩٧٦ كان عدد النساء اللاتى حصلن على برامج داخلية من خلال الاتحاد العام للعمال هو ٦٠٠ امرأة سنوياً. ورغم أن حضور النساء البرامج المختلطة فى المدارس الداخلية قد وصلت نسبته إلى ٤١ فى المائة عام ١٩٧٦ (مقابل ٦ و٤ فى المائة عام ١٩٦٥)، إلا أن نسبة من حضرن من النساء فى تدريب المرأة، قد وصلت إلى ٢٠،٢ فى المائة فى ذلك العام، وهو ما يعتبر إسهام كبير فى تدريب المرأة. وهو ما يعنى اشتراك إثنان أو ثلاث من النساء فى كل برنامج مختلط، وللتحاق واحدة إلى أربعة فى كل فصل بالاكاديميات الداخلية. ومع ذلك فقد بقيت هناك بعض المسائل الهامة. فالنقابات الألمانية، بعكس نظيرتها السويدية، لم تدرس بعد مسألة إعادة تنظيم مدارسها لكى تحقق لا مركزية برامجها الداخلية وتنشئ فصول

إقليميه أو حتى محليه قد تكون النساء على استعداد أكبر للالتحاق بها، كذلك فإنه لم يتحقق حتى الآن سوى قدر ضئيل من الرعاية للطفل سواء فى البرامج الداخلية أو المسائيه وبالرغم من تفضيل النساء للفصول التى جميعها من النساء فقط عن تلك المختلطة إلا أن النقابات لم تعمل على تقويم مدى نجاحها النسبى فى تحسين مهارات النساء فى القيادة النقابية.

#### رابعاً: إيطاليا

مرت الحركة العمالية ونقاباتها فى إيطاليا بكثير من التغيرات والتناقضات التى أفرزت الكثير من الصراعات بين هذه النقابات وبين العمال المهرة وغير المهرة وكيفية الانضمام إلى النقابات وبصفة خاصة النساء ، ولقد أدت الأحداث فى مطلع القرن العشرين إلى مشاركة النقابات العمالية الإيطالية فى الحركة الاشتراكية الفاشية والحركة الإيطالية . التى بدأت كحركة ثم حزب سياسى موجه أساساً إلى الطبقات المتوسطة وقدر رأى كثيرون من محلى الفاشية الإيطالية ، أن جذورها تمت فى مناطق الطبقة المتوسطة، وتوضح الدراسات أن الفاشية الجديدة للحركة الإيطالية الاجتماعية كانت أقوى فى المناطق الأقل تنمية والأقل تحضراً فى البلاد، وتوضح المعلومات التى تكونت نتيجة رأى العام الدولى فى عام ١٩٥٣ أن صغار الملاك الزراعيين والحرفيين كانوا يمثلون الفئات المهنية الوحيدة التى كانت تعطى الحزب تأييداً فى الاستفتاء الذى أجرى عامى ١٩٥٦، ١٩٥٨.

وفى عام ١٩٤٤-١٩٤٥ حاولت الفاشية الجديدة بوصفها الجمهورية الاجتماعية الإيطالية تأييد الطبقة العاملة فى شمال إيطاليا بتأميم الصناعة ومجالس العمال بإطلاق شعارات اشتراكية متطرفة بوجه عام، لقد واجهت

النقابات العمالية مشكلة التنظيم وتحقيق التجانس بين الطبقة العاملة التي كانت معظمها حديث العهد في تشكيلها ، وكانت القوى العاملة الإيطالية مقسمة بين رابط الحرفين والمهنيين وبين القاعدة العريضة من العمالة غير المهرة التي كانت غير مستقرة بتقلاتها من مكان إلى آخر حسب ظروف العمل المتاحة، والواقع أن القوى العاملة في تلك الفترة لم تكن لديها المقومات لتشكيل تنظيم نقابي فركزت نشاطها على تنظيمين هما الغرف العمالية ، ونقابات الصناعات الوطنية ، وقد اتجه كلا من النظامين إلى قبول العضوية لجميع العمال على اختلاف مهنتهم ومهارتهم ، وكانت السمات المميزة لهذين التنظيمين تعكس الصبغة السياسية العامة التي ربطت العمل بالأيديولوجيا السياسية . ولقد واجهت النقابات العمالية تنظيم وتحقيق التجانس بين صفوف الطبقة العاملة التي كانت حديثه في معظمها وكانت القوى العاملة الإيطالية تتسم بوجود فجوة كبيرة بين العدد القليل جداً من العمالة الماهرة والمنظمة في روابط ذات تقاليد حرفية ومهنية وبين القاعدة للعريضة والغالية من العمالة غير الماهرة والتي كانت متقلبة وغير مستقرة.

لقد شهد التنظيم النقابي الإيطالي صراعات إقليمية تمتد من موقع العمل إلى المجتمع، وكان التنظيم وبحكم الضرورة غير مركزي وكان يتمتع بدرجة عالية من المشاركة في العضوية، ومن ثم كان للنساء نصيب في هذا التنظيم النقابي، كما كان لانفتاح الحركة العمالية الإيطالية على المثقفين من خارجها أمر له أثره على العلاقة بين الحركة النسائية والحركة النقابية بمقارنتها مع مثيلاتها الألمانية والأوربية الأخرى، وقد كان ضعف الطبقة العاملة الصناعية في إيطاليا وتزايد أهمية الزراعة دور هام في أنهما معاً أرسيا الأساس الأول لظهور الاشتراكية مع وجود تركيبة طبقية غير متجانسة تفوق بكثير ما كان موجود في أي مكان آخر في أوروبا وفي هذه

الأونة فتحت النقابات أبوابها للنساء والقضايا النسائية بدرجة ملحوظة عما كان من قبل ولقد كان هناك مظهران للنقابية التطبيقية كما مارسستها الحركة النقابية العمالية الرئيسية اى الاتحاد العام لعمال إيطاليا ذى العناصر الاشتراكية والشيوعية متصلان بشكل خاص بالعلاقات بين النقابات والنساء أولا اهتمام النقابات بالتشريع للأمور، والاهتمام بالقضايا الاجتماعية بجانب القضايا الاقتصادية فى المساواة الجماعية، ثانيا اهتمام النقابات بالبناءات الضعيفة فى القوى العاملة التى كثير ما كانت لها الأولوية فى المساومة الجماعية الرسمية والسياسية والتنظيمية، الواقع أن كلا من المظهرين يحتويان على قدرة انتهاج سياسية تقدمية حيال النساء العاملات ومشاكلهن ، متأثرة بشدة بالظروف الاجتماعية والثقافية خارج موقع العمل بالإضافة إلى كون النساء يشكلن وبصورة تقليدية الجزء الأضعف فى القوى العاملة، هذا وقد حظيت السياسات النقابية بالكثير من التأييد لاهتمامها بالنساء النقابيات . وفى عام ١٩٤٥ قام الاتحاد العام لعمال إيطاليا بتشكيل ( اللجنة النسائية ) وتلى ذلك إنشاء هذه اللجان فى كافة الغرف العمالية الكبيرة وفى كثير من النقابات العمالية، لقد كانت هذه التنظيمات مجرد أتساق ثانوية لا تتمتع بآى سلطة مستقلة داخل النقابات بل تقوم بمهام معينة مثل التعلم وتعبئة النقابات ، وتجميع المقترحات من النساء لعرضها على القيادة النقابية وفى نطاق هذه الحدود لعبت هذه اللجان دوراً هاماً فى توجيه سياسة النقابات نحو المسائل المتعلقة بالحماية والمساواة وهما الموضوعان الرئيسيان اللذان كانا يشكلان مدخل النقابات للتشريعات الاجتماعية .

### خامساً: الولايات المتحدة الأمريكية

يبدو أن التطور التاريخي لقوى العمل الأمريكية جعل دور النساء فيها يختلف عن دورهن في الدول الصناعية الأخرى. فقد جاءت الهجرات من أجل الاستقرار، والهدف الأساسي هو البقاء والعمل، وكان العمل في بداية الأمر إلزامي لأن المجتمع لم يكن يحتمل وجود أعضاء من جنسيات لا يعملون . وفي مدينة نيوانجليز مثلاً كان من الممكن إيداع من لا يعمل من الرجال في السجن وكانت المستوطنات تضع معدلات من العمل لا بد من إنتاجها في المنزل ففي عام ١٦٨٠م كانت كل أسرة في (ماساتشوستس) تنتج للصناعة ما يصل وزنه إلى ثلاث أرطال من التيل أو القطن أو الصوف طوال ٣٠ أسبوعاً على مدى العام، وكان نتيجة النقص في العمالة أن معدلات الأجور كانت مرتفعة بشكل أكبر منها في أوروبا ، ورغم ما بذلته المستوطنات من محاولات لوضع حد للأجور إلا أن مبدأ العرض والطلب كان يؤدي إلى الأجور العالية ومع ذلك فإن ما كانت تحصل عليه النساء ، في منتصف القرن الثامن عشر من أجر مقابل عملهن كان يقل بمقدار الثلث عن أقل أجور يتقاضاه الرجل الأبيض غير الماهر وأقل بمقدار الخمس عما يتقاضاه العبيد المأجورين وبسبب زيادة الطلب على النساء البيض في المستوطنات ، فقد كن يتمتعن بحرية أكبر كما كن يتمتعن بالمشاركة الاقتصادية مع الرجال وكانت النساء تنتجن تقريباً كل متطلباتهن من مأكّل وملبس بالإضافة لهذا فقد كن يعاون الأزواج والأبناء والأخوة في تجارتهم فيأخذون مكانهم عندما يذهبون للصيد أو القتال، كما يتولين أعمال الأسرة عندما يترملن ومع ذلك فعقب الثورة وعندما تم تطبيق القانون الإنجليزي العام بشكل موحد فقدت النساء المتزوجات في كل مكان تقريباً حق إبرام العقود في العمل ، بل أن

الملابس التي كن يرتدين ربما كانت تعتبر من الناحية القانونية ملك أزواجهن ولم يتغير هذا الوضع حتى منتصف القرن التاسع عشر عندما بدا النظر فى عدد من الولايات فى قوانين حق الملكية للمرأة المتزوجة وبنهاية القرن الثامن عشر كان المسرح قد بات مهياً لظهور المصنع الذى جذب النساء بعيداً عن منازلهن لكى يصبحن أول عمال صناعيين فى البلاد وكان وراء ذلك عدة أسباب .

أولاً: كان هناك طلب على السلع النهائية المصنعة لكى تأخذ طريقها للغرب مع التوسع فى الأراضي الجديدة وتحسن وسائل النقل .

ثانياً: كان هناك اختراع الآلات الضرورية لمعالجة القطن ودولاب الغزل وأنوال النسيج ، مع توافر قدرات واسعة من مساقط المياه لإدارتها والتي تضافرت مع القروض ورؤوس الأموال . وأخيراً كانت هناك حرب ١٨١٢ التي أدت إلى فرض حظر على السلع الواردة من بريطانيا . وبحلول عام ١٨٢٠ كان عدد العمال الذين وجدوا لهم عمل فى المصنع حوالى ١٢,٠٠٠ شخص وبمجيء عام ١٨٣٠ وصل عددهم إلى ٥٥,٠٠٠ من بينهم ٣٩,٠٠٠ امرأة .. وقد جاء فى التعداد الثانى للقوى الرابع الذى تم عام ١٨٢٠ أن النساء كن يعملن فى أكثر من مائة مهنة صناعية ولكن يضمن أصحاب المصانع أن المصالح الزراعية القوية لن تنزع الرجال عن الأرض أو إبعادهم عن الاستيطان، فقد لجأوا إلى استخدام صغيرات السن من المزارعات واللاتى كن على درجة جيدة من التعلم فى ذلك الوقت . وفى غضون عقدين من الزمن كانت تلك النساء يثرن الاحتجاج ضد خفض الأجور ومع مجيء الأربعينات من القرن التاسع عشر قمن بتنظيم رابطة كبيرة للنساء العاملات فى مصانع مدينة ( لوديل ) مع

فتح فرع للرابطة في المدن الصناعية بنيوانجنز وكان الهدف من إنشاء هذه الرابطة هو تحقيق إصلاحات تشريعية وأن يسوم العمل عشرة ساعات فقط وذلك في وقت كانت النساء مازلن محرومات من حق التصويت ، ولقد كان الشيء غير العادى أن يكون النساء العاملات أى نوع من التنظيم فى خلال القرن الثامن عشر كانت النقابات التى ظهرت فى مجال المهن الماهرة ، كالحرفيين الفنيين ، تقاوم استخدام التكنولوجيا التى كانت تقدم بصورة ثابتة ومطرده نحو التقليل من شأن حرفهن . ومع دخول البلاد عصر القرن التاسع عشر بدأ العمال محاولتهم لتنظيم أنفسهم فى مواجهة ظروف المصنع القاسية غير الأمانة. وضد ساعات العمل الطويلة والاجر المنخفض. وغالباً ما كان العمال المهرة بالمصنع لايهتمون كثيراً بتنظيم غير المهرة منهم ، وأقل اهتماماً بتنظيم النساء وكان على هؤلاء تنظيم أنفسهم بأنفسهم وكانت النقابات للخاصة بالنساء العاملات ذات صبغة محلية أساساً حيث كانت النساء معزولات عن بعضهم البعض فى المدن الأخرى . ولكن يمكن بتجمعاتهن الصغيرة تقتنن التمويل أو الخبرة أو المساندة التى كن تحتاجهن لتساعدن فى القيام بالإضرابات وخلال الربع الأخير من القرن ، بدأت نقابات العمال التكتل من أجل إصدار قوانين النساء وذلك فى محاولة للقضاء على منافسة المرأة وبالرغم من أن العمل المنزلى بقى كما هو المصدر الرئيسى لعمل النساء فى القرن العشرين الا أن النصف الآخر من القرن التاسع عشر أخذ وضع المرأة فى المصنع شكلاً لا يمكن القضاء عليه ولقد كان من نتيجة إندلاع الحرب الأهلية (١٨٦١-١٨٦٥) أنها أنت بالنساء للعمل فى الوظيفة الحكومية لأول مرة فى

المهن الكتابية بنصف أجر الرجال كذلك أصبح التمرريض هو مهنة النساء ومع ابتكار ماكينة الخياطة وانتشار صناعة الملابس الجاهزة أخذت الورش فى تشغيل النساء والأطفال وفى نفس الوقت بدأت محلات البيع بالتجزئة ، تشغل النساء فى الأعمال الكتابية وتم أحلال النساء مكان الرجال أمام لوحات تشغيل التليفون ومع اختراع الآلة للكتابة فى السبعينات من القرن التاسع عشر بدأت المكاتب فى تمويل أعمالهن إلى مهن نسائية ففى عام ١٨٧٠ لم تكن النساء للعاملات فى المهن الكتابية تتعدى نسبتهم ٣,٣% وبحلول عام ١٩٠٠ ارتفعت نسبة النساء ليشكلن ٧٥,٧% من مجموع العاملين فى مهن السكرتارية والآلة للكتابة وطوال القرن التاسع عشر ورغم المحاولات التى بذلها النساء العاملات فى مهن مختلفة لتنظيم أنفسهن، إلا أن هذه المحاولات لم تحقق نجاحاً كبيراً أمام العقبات والمضايقات للبالغة ، ورغم ما بذله اتحاد العمال الأمريكى الذى أنشئ عام ١٨٨٩ من جهة فى إقامة بعض النقابات للنسائية المحلية فإن النقابات العمالية التى تضم العمال المهرة لم تسمح لهن بالانضمام لها وذات يوم وفى شهر نوفمبر عام ١٩٠٩ قام حوالى ٢٠,٠٠٠ من العاملات فى صناعة الملابس بنيويورك كان بعضهم من النساء تقريباً بمغادرة ورش المصنع الذى تعمن فيه وأستمر ثلاثة عشر أسبوعاً.

لقد أظهر اضطراب عاملات الملابس إمكانيّة التنظيم للنقابي النسائي، ومع أن أصحاب العمل رفضوا أن يعترفوا بتعطيل مصالحهم يوماً فى الأسبوع، كما قرروا الحد من تطبيق نظام ساعات للعمل الإضافية، واتخذوا إجراءات لتوزيع العمل على وصول للكساد، وقد نمت نقابة عاملات الملابس الدولى من نقابة صغيرة

لا يتجاوز عدد أعضائها بضع مئات قبل الإضراب إلى منظمة كبيرة يزيد عدد أعضائها على ١٠٠,٠٠٠ عضو وفي غضون سنوات قليلة حققت نقابة عمال الملابس المتحدة نجاحا مماثلا في صناعة ملابس الرجال، ونتيجة لنجاح هاتين النقابتين فإنه لم يحل عام ١٩٢٠ حتى كان نصف العاملات في صناعة الملابس قد انخرط في هذا التنظيم، وقد أصبحت نقابة عاملات الملابس الدولية تمثل ٦٥,٠٠٠ عضو ونقابة عمال الملابس المتحدة تمثل ٦٦,٠٠٠ عضوا.

أما بالنسبة للعاملات خارج صناعة الملابس فكن يفتقرن إلى تمثيل نقابي، وقد عكست مشاركة النساء في الحركة العمالية إلى حد ما بنمط العمل الذي كانت النساء يؤدينه، كانت غالبية النساء في هذه الصناعة يعملن في وظائف ذات أجور منخفضة وأعمال غير ماهرة في مصانع الحلويات ومصانع المنسوجات ومراكز الملابس والمصانع التجارية، وقد كانت الطبيعة الرسمية لمهنهن

### المرأة العاملة الأمريكية بعد الحرب العالمية الثانية

حينما استسلمت اليابان في شهر أغسطس عام ١٩٤٥ حفل الشعب الأمريكي بنصرة. ولكن لم يعرف أحد على وجه التحديد إلى أين تنتمي النساء الأمريكيات في عالم السلم. وقد أصبحت فترة ما بعد الحرب فترة اختيار وفترة انتقالية أخذت النساء أنفسهن والمجتمع في جملته يسعون إلى تقرير الحد اللائق لمجال النساء. إن الانتقال من اقتصاد حرب إلى اقتصاد السلم حدد التقدم الذي حققته النساء وأثار مسألة دور النساء الاقتصادي. هل ينبغي أن تعود النساء العاملات إلى البيت أو يبقين في الوظائف؟ والأهم من

ذلك هل ستسمح الدولة للزوجات والأمهات بالاستمرار في العمل. حتى إذا كان ذلك يمثل خطراً" على استخدام الرجال العائدين من ميدان القتال؟ وتوقعا" لضغط الاستخدام سعت لجنة النساء الاستشارية ومسؤولون حكوميون إلى حماية حكومه النساء العاملات. وحثت اللجنة الاقتصادية الحكومية على تعريف الاستخدام للتام على أنه يشمل جميع النساء العاملات وقاموا بنشاطا واسع لوضع برنامج لمعونة العائلة وتسهيلات لرعاية الطفل ومساعدة المراه العاملة ، وأبدت وكالات حكومية أخرى بيانات لجنة النساء الاستشارية . وفي ظل الديمقراطية اكرت لجنة القوى الشريفة للحريية أن كل مواطن بفض النظر عن النوع أو الجنس يتمتع بحق أساسى للاختيار بمحض ارادته ان يعمل أو لايعمل ، ودعمت وزارة للعمل توجيهها إلى أصحاب العمل بالتحديد تحظر فيه اللجوء إلى التمييز بين العاملين بسبب النوع أو الجنس ، وحذر وزير العمل من أية قيود على استخدام النساء المتزوجات وكان عدد كبير من الأمريكيين يعتقدون بأن الوقت قد حان لكى تعود النساء إلى البيئة ، وكان كثير من المراقبين يعتبرون عمل المراه سببا رئيسيا لانحراف الأحداث ويعتقدون بأن الوجود المستمر للزوجات والامهات فى القوى العاملة يهدد تهديدا مباشرا . استقرار المؤسسات الاجتماعية للأمة (١)

لقد أوضح ولنسكى Wilensky وليدد Ledeaux فى مؤلف لهما بعنوان المجتمع الصناعى والرفاهية الاجتماعية أن المجتمع الصناعى قد أصبح المصدر الأساسى للمشكلات الاجتماعية ، وأن المرأة أصبحت غير قانعة بالأدوار التقليديه فى الأسرة وتطالب بالمساواة مع الرجل ، ولقد ذهب البعض إلى أن هذه الظروف لم تغير من طبيعة الحياة الأسريه بل أدت إلى

(١) ولهم هــ . نشيب: المرأة الأمريكية . ترجمه نور الدين الزرمانى سحر العرب لقاقره ١٩٧٩ . ص ١٠١ .

زيادة معدلات الطلاق في المناطق الحضرية الصناعية (٢) كما أدت هذه المطالبة خاصة بعد عودة المحاربين القدماء إلى البحث عن وظائف جديدة إلى زيادة الشعور بالعداوة نحو تشغيل المرأة في سوق العمل. وكانت وسائل الإعلام حافلة بالمقالات التي أثارت الشكوك حول قدرة الاناث على منافسة الذكور في ميادين العمل الصناعي إلى جانب ذلك أعرب زعماء النقابات عن عدم تقبلهم في النساء العاملات وقال " ر.ج. توماس رئيس عمال صناعة السيارات ان الاناث قبلن الفوائد التي تعود عليهن من جراء انضمامهن إلى عضوية النقابة ولكنهن لم يقبلن المسؤوليات . وقال أن كثير من النساء كن يحجمن عن دفع رسوم العضوية، وقلة منهن أبدين الاهتمام بالكفاح من أجل احتياجاتهن. والى جانب ذلك أوضحت دراسات الرأي العام أن غالبية الامريكيين رجالا ونساء تؤمن باستمرار انقسام حاد للعمل بين الجنسين وكان المتوقع من الرجال أن يكسبوا عيشهم , ويتخذوا القرارات الهامة في حين أن النساء كان المتوقع منهن أن يقيمن بالبيت ومع ذلك قامت النساء العاملات بالإعلان عن رغبتهن في الاستمرار في وظائفهن، وقد أوضحت دراسة لمكتب النساء الامريكي شملت عشر مناطق بأن ثلثا من كل أربع نساء من اللاتي حصلن على وظائف في منتصف سنوات الحرب اعربن عن رغبتهن في الاستمرار بالعمل . ومع أن بعض العاملات كن بدون شك أكثر التزاماً من الاخريات إلا ان الرغبة في العمل أصبحت رمزاً للنساء من جميع الأعمار . وكانت النساء فوق الخامسة والاربعين في القوة العاملة الأكثر إعراباً عن الحماس وأوضحت ان ٨٠ % منهن ترغبن في وظيفة دائمة . ذلك انه بعد ان كبر الاطفال وغيب الرجال عن المنزل فإنة لم يعد لديهن واجبات منزلية ملحة تحول بينهن وبين البقاء في صفوف القوى العاملة .

---

(٢) محمد الجوهري وآخرون مبادئ علم الاجتماع، دار المعارف بمصر : الطبعة الرابعة (١٩٧٦) ص

وعندما وصلت الحرب إلى ذروتها فى ربيع ١٩٤٥ أعربت نساء كئوسيرات عن رغبتهن الصادقة والصريحة فى الاحتفاظ بدور فعال فى سوق العمل. ويبدو ان عدداً كبيراً من النساء أحتفظن بوظائفهن فى القوى العاملة على عكس توقعات هؤلاء الذين كانوا يعتقدون بأن معدل اشتغال المرأة سيهبط إلى حد كبير بانتهاء القتال ولقد تركت نساء كثيرات وظائفهن السابقة وبذلك أحدثن أنطباعاً بوجود بطالة واسعة النطاق ، ولكن الغالبية العظمى منهن عدن للانضمام إلى سوق العمل فيما بعد وبمرور عامين على وقف القتال أستردت النساء كثيراً من التى منيت بها فى فترة مابعد الحرب مباشرة وبدأت فى العودة إلى العمل . لقد هبط معدل النساء العاملات فى الصناعة بمقدار مليون عاملة . ومع ذلك كان هناك مليون عاملة منهن فى مصانع الولايات المتحدة الأمريكية أواخر عام ١٩٤٦ ان جميع المستخدمات من الكتبة خلال فترة الحرب يقين فى اعمالهن وكانت نسبة النساء العاملات فى الصناعات الاستهلاكية تمثل ٤٠% من عدد العمال .

وزادت نسبة العاملات فى الصناعة الثقيلة من ٩٠% إلى ١٣% وبالإضافة إلى ذلك كان هناك نقص واضح فى بعض الوظائف مثل المختبرات والكاتبات على الآلة الكاتبة والمدرسات والممرضات فى البلاد . وجدير بالذكر ان أعظم المكاسب التى تحققت بعد الحرب حدثت بين النساء المتزوجات اللاتى كن قد أنضمن إلى سوق العمل بأعداد كبيرة أثناء الحرب وبمجيء عام ١٩٥٢ بلغ عدد العاملات حوالى ١٠،٤ مليون زوجة بزيادة مليونين عندما كانت الحرب العالمية الثانية فى ذروتها . وثلاثة أضعاف عدد العاملات بينهن فى عام ١٩٤٠ ، وقفز عدد العاملات المتزوجات فى الأربعينات إلى أكثر من ٥٠% وأصبحت الزوجات ولاول

مرة يشكلن غالبية النساء العاملات ( ٥٢,١ % عام ١٩٥٠ مقابل ٣٦,٤ % عام ١٩٤٠ )

### الفئات العمرية :

لعبت الفئات العمرية للنساء العاملات متغيرات في سوق العمل فقد كانت النسبة الغالبية من العاملات الحديثات فوق الاربعين من العمر وان النساء اللاتي فوق الخمسين أنضممن إلى القوى العاملة بنفس أعداد النساء فوق العشرين من العمر . لقد بلغ عدد النساء فوق الخامسة والثلاثين اللاتي ذهبن للعمل في المدن من عام ١٩٤٠ إلى عام ١٩٥٠ مليوني ونصف مليون امرأة وأرتفع متوسط السن للعاملات من ٣٢ إلى ٣٦ سنة . وما ان وصل عام ١٩٥٠ حتى بلغ عدد النساء فوق الخامسة والاربعين الاعضاء في القوى العاملة زهاء ٥,٥ مليون ، وكانت النساء اللاتي تتراوح أعمارهن بين ٣٥، ٥٤ عاماً يمثلن ٤٠% من مجموع النساء العاملات هذا بالإضافة إلى أن الحرب ساعدت على أن يصبح عمل المرأة جزء من حياة الطبقة المتوسطة . وكانت نساء الطبقة المتوسطة في الماضي تحجمن عن قبول وظيفة أو عمل خوفاً من الازدراء الاجتماعي لهن . فإذا دخلت المرأة مهنة من المهن وكانت منافسة لمهنة زوجها ، فإنها في هذه الحالة تعتبر خطراً على الحرف التقليدية القائل بتفوق الذكر وتحدياً لصورة الرجل كعامل . ومن ناحية أخرى فإنها إذا تقلدت وظيفة لا تتفق ومكانتها الطبقية ، فإنها تكون بذلك قد أحدثت إحراجاً اجتماعياً لعائلتها وخلفت قوامها إضطراب الوضع الاجتماعي .

على ان الحرب ساعدت في تسوية هاتين الورتنتين فساعدت أولاً على إياحة العمل للنساء من جميع الطبقات الاجتماعية وذلك بتعريف الاشتغال على انه " ضرورة وطنية " فاشتغلت في تشغيل المخارط وتوفير

الخدمات للطائرات، وصيانة السكك الحديدية وتشحيم القاطرات وقطع الأخشاب، وسبك المعادن وثانياً شجعت على ازدهار الوظائف ذات الياقات البيضاء التي كانت تحترم بأن نقلاها النساء من الطبقة المتوسطة وهذا دليل واضح على ان عمل النساء المتزوجات . اصبح عنصراً ضرورياً في حياة الطبقة المتوسطة وبصفة خاصة الخمسينات .

إن نجاح النساء في التمسك بدورهن الاقتصادي الذي كن يقومن به في زمن الحرب قد جعل الغياب النسبي في التقدم في الكفاح من أجل المساواة أمراً يتعذر تفسيره وبالرغم من أن الحرب أحدثت تغيرات لا مثيل لها في تمثيل النساء العندين في القوة العاملة إلا إنها فشلت في تحقيق تحسن متكافئ في الفرص الاقتصادية التي كانت غالبية النساء تتمتع بها ، ولكن بدلاً من ذلك استمر التمييز في الاستخدام المهني والاجور والخدمات الاجتماعية .

ان مجال العمل والاستخدام المهني أوضح غياب التقدم في المسائل الاربع المتعلقة بالحقوق المتساوية فبالرغم من النقص في الموظفين المدربين تدريباً علمياً أثناء الحرب ، فإن نسبة النساء اللاتي كن يدخلن استمرت في الهبوط ، وإلى جانب ذلك استمرت العاملات الاناث يحصلن على أجور أقل بكثير مما كان يحصل عليها الرجال . وفي نهاية الحرب صار في تقرير مجلس إدارة المؤتمر الصناعي الاهلي أن النساء العاملات في الصناعة كن يحصلن على ٦٦% مما كان يحصل عليه الرجال . وبعد ذلك بخمسة أعوام أعلن مكتب العمل للإحصاء ان متوسط أجور النساء وبلغ ٥٣% فقط من متوسط أجور الرجال ، وصفوة القول ، لم يكن ثمة ما يدعو إلى الاعتقاد بأن أي تحول حدث في الافتراض الاساسي بأن عمل النساء كان أقل قيمة من عمل الرجال .

وهكذا أظهرت تجربة النساء فى الأربعينات تناقصاً كبيراً ، فمن ناحية إنضمت أعداد لم يسبق لها مثيل من الإناث إلى القوى العاملة . وبذلك غيرن إلى حد كبير التوزيع القائم للأدوار الاقتصادية . ومن ناحية أخرى لم يتحقق سوى تقدم ضئيل فى المجالات التى تعتبر الشغل الشاغل لداعيات حقوق المرأة . ومن هذه المجالات الاستخدام المهنى ومراكز رعاية الطفل وسلم موحد للأجور .

لقد أظهر أحزاب عاملات الملابس إمكانية التنظيم النقابى النسائى ، ومع أن أصحاب العمل رفضوا أن يعترفوا بتعطيل مصالحهم يومياً فى الأسبوع كما قرروا الحد من تطبيق نظام ساعات العمل الإضافية ، واتخذوا إجراءات التوزيع لتوزيع العمل على فصول الكساء ، وقد نمت نقابة عاملات الملابس الدولية من نقابة صغيرة لا تتجاوز عدد أعضائها بضع مئات قبل الاضراب إلى منظمه كبيرة يزيد عدد أعضائها على ١٠٠,٠٠٠ عضو وفى غضون سنوات قليلة حققت نقابة عمال الملابس المتحدة نجاحاً مماثلاً فى صناعة ملابس الرجال ، ونتيجة لنجاح هاتين النقابتين فإنه لم يحل عام ١٩٢٠ حتى كان نصف العاملات فى صناعة الملابس قد أنخرطن فى هذا التنظيم ، وقد أصبحت نقابة عاملات الملابس الدولية تمثل ٦٥,٠٠٠ عضو ونقابة عمال الملابس المتحدة تمثل ٦٦,٠٠٠ عضواً .

أما بالنسبة للعاملات خارج صناعة الملابس فكان يفتقرن إلى تمثيل نقابى ، وقد عكست مشاركة النساء فى الحركة العمالية إلى حد ما يخط العمل الذى كانت النساء يؤدينه كانت غالبية النساء فى هذه الصناعة يعملن فى وظائف ذات أجور منخفضة وأعمال غير ماهرة فى مصانع الحلويات ومصانع المنسوجات ومراكز الملابس والمصانع التجارية وقد كانت الطبيعة الموسمية لمهنتهن سبباً فى اضطرابهن الى الاستمرار فى تغيير أعمالهن

الأمر الذى يحول دون تطور قوة عماليه متماسكه ثابتة يمكن لأى عضو نقابى نشط أن يبسطها بطريقة فعالة ومن المهم كذلك أن كثيراً من الناس يعتقدون بأنهم كن مجرد ظواهر زائفة فى قوى العمل.

على أن الانسان لم ينضم الى الحركة النقابية لأنهم لم يتلقين وعود للانضمام إلا فى أواخر الثلاثينات. لقد كان اتحاد العمال الأمريكى يعامل النساء العاملات بعداء وتبين كذلك ان رابطة النقابات العمالية النسائية كانت عاجزة عن الاضطلاع بهذه المهنة. لقد تأسست هذه الرابطة فى عام ١٩٠٣ من أئتلاف من العاملات والمسؤولين العماليين بغرض المساعدة فى تنظيم النساء العاملات فى إطار نقابات عمالية.

لقد قدمت الرابطة فى السنوات القليلة الاولى من قيامها الدليل على تحقيق غرضها كمنظمة عمالية ولعبت الرابطة دورها فى أضراب عاملات البلوزات النسائية الذى حدث فى عامى ١٩٠٩- ١٩١٠ م وقد عملت زعيمات الرابطة على تجنيد نساء للنقابة ونظمت موكب أشركت فيه عشرة الاف عاملة احتجاجا على اعتقال المضربات المسلمات وعبأت مئات من المتطوعات للتظاهر أمام مصانع الملابس وكانت المساعدة التى قدمتها رابطة النقابات العمالية النسائية عاملا هاما من عوامل النصر الذى أحرزته الاتحاد الدولى للعاملات فى صناعة الملابس.

### التحول :

عند حلول عام ١٩١٣ كانت الرابطة قد حولت اهتمامها من التنظيم الى التعليم والتشريع وركزت مزيدا من طاقتها لضمان تأييد شعبي لقوانين

الصحية والأمن الجديدة، وبدأت زعيمات للرابطة فى إعادة تقييم قيمة العمل مباشرة مع النقابات وتوجيه أهتمام أكثر إلى الاصلاحات التشريعية (٢)

### سادساً: اليابان

شهد نهاية القرن العشرين عددا من التشريعات الحكوميه الخاصة بالتصنيع ، وفى عام ١٩٦٢ أصدرت الحكومه عددا من القوانين الاساسية التى شملت مجال التمثيل السياسى ، واتاحة الفرصه للمعارضة فى البرلمان ، بالإضافة الى توسيع حق التصويب ، وتشكيل النقابات فى العمال ، واتاحة الفرصة لممارسة حرياتهما فى حقوق التشريعات الخاصة بها . فى عام ١٩٤٦ جاء الدستور لتنظيم مشاركته المرأة فى الحياة الاجتماعيه ، فقد جاء فى بنوده خطر التفرقه القائم على الجنس ، أو العنصر أو العقيدة ، أو المكانه الاجتماعيه ، أو أصل العائله ، وبذلك حقق المساواة بين الرجال والنساء كمبدأ قانونى أساسى(٣) . ومع ذلك لم تكن لهذه القوانين والتشريعات تأثيرهما على الحياة الاجتماعيه فالمهنة التقليديه التى يتمتع بها الرجال فى كل المجتمع والأسرة لم يكن من السهل فى الواقع محوها . ومع ذلك فإن النسق التعليمى الجديد القائم على المبادئ الديمقراطيه والذى دخل اليابان على يدي الاحتلال قد أسهم فى أحداث تغير تدريجى فى المواقف تجاه النساء ، وفى هذه الفترة تطورت المشاركه النسائيه فى الامور الاجتماعيه والشئون النسائيه بسرعه ، والجماعات النسائيه التى ظهرت الان ترجع جزورها الى روابط الحقوق الانتخابيه والتنظيمات التى كانت قائمه قبل الحرب وكريست جهودها للقضاء على تجارة الجنس . وإن كان اقرار حق (٢) وليام هـ كشتف : المرأة الامريكىة . ترجمة نور الدين الزرارى : مؤسسة سجل العرب (١٩٧٩)

(٣) International Society. For Education information. The Japan of today, Reyal wakaba Japan 1989.

جهودها للقضاء على تجارة الجنس . وإن كان اقرار حق الانتخاب الشامل عام ١٩٤٥ كان معناه أن النساء اليابانيات فى إمكانهن تحويل اهتمامهن إلى برامج سياسية أخرى تكون ذات فائدة للنساء ، وكان أول أنصار تحققه النساء حول اتجاه الشرعية للجنس عام ١٩٥٦ .

هذا بجانب تنظيم وزارة العمل بحيث أصبح بها فرعان فى إدارة النساء والأقليات فرع العمل النسائى لمعالجة مشاكل النساء من القوة العاملة ، وفرع شئون المرأة لمعالجة المسائل المتعلقة بالمكانة الاجتماعية العامة للنساء . ومن خلال هذين الفرعين ، قامت الادارة بأبداء علاقة عمل وثيقة مع المنظمات النسائية . ومن ثم خدمت الاغراض النسائية ليس فقط فى حقل العمل أيضا" فى المجتمع ككل . وفى سنوات ما قبل الحرب ، كانت النساء يشكلن جانباً أساسياً من القوة العاملة غير الزراعية فى اليابان بدرجة اكبر مما هو موجود فى معظم الدول الصناعية ففى عام ١٨٧٥ ، كان ٢٠٩،٠٠٠ من مجمل العمالة الزراعية البالغة ٥٨٨،٠٠٠ من النساء . وفى عام ١٩٠٥ وصل العدد إلى ٢٨٩،٠٠٠ من بين ٩١٦،٠٠٠ ، وفى عام ١٩٢٠ اصار العدد ٣٣٩،٠٠٠ من بين ١،١٥٥،٠٠٠ ولكن بعد ذلك بدا يتحقق المعدل الاجمالى لمشاركتهن فى القوة العاملة فى الوقت الذى أخذ فيه الرجال يتحركون بسرعة لأحتلال كافة مجالات المهن غير الزراعيه . وبحلول عام ١٩٣٥ ، قبل الحرب العالميه الثانية مباشرة كان ما يزال هناك ٤٣١،٠٠٠ امرأة ( مقابل ١،٥٢٢،٠٠٠ رجل ) من القوة العاملة خارج مجال الزراعة . ويوضح الجدول التالى أن المعدل الاجمالى للمشاركة النسائيه فى القوة العاملة ربما فى ذلك العمالة الزراعية ، قد ظل ثابتاً عند حوالى ٥٠ % بدءاً من عام ١٩٢٥ حتى بداية السبعينات ، عندما بدأ الانخفاض التدريجى . وهنا يجدر بنا ملاحظه عاملين .

الأول: هو أنه قبل الحرب كان ٦٠ % من النساء يعملن فى القطاع الزراعى، وفى فترة ما بعد الحرب تناقصت القوة العاملة الزراعية بدرجة كبيرة حتى بات من يعمل فى الزراعة اليوم يزيد بشكل طفيف عن ١٠ فى المائة فقط.

الثانى : أن التناقص الذى حدث مؤخرًا فى معدل المشاركة النسائية فى القوة العاملة يعكس ما حدث من تزايد فى إلحاق المرأة بالتعليم العالى وأخر دخولها فى القوة العاملة .

### جدول رقم (١)

يوضح معدلات المشاركة النسائية فى اليابان حتى عام ١٩٧٨

العام	المجموع	الرجل	المرأة
١٩٢٠	٧٢,٧	٩٢,١	٥٢,٤
١٩٣٠	٦٩,٨	٩٠,٥	٤٩,٠
١٩٤٠	٧١,١	٩٠,١	٥٢,٥
١٩٥٠	٦٥,٥	٨٣,٢	٤٩,٣
١٩٥٥	٧٠,٨	٨٥,٩	٥٦,٧
١٩٦٠	٦٩,٢	٨٤,٨	٥٤,٥
١٩٦٥	٦٥,٧	٧١,٧	٥٠,٦
١٩٧٠	٦٥,٤	٨١,٨	٤٩,٩
١٩٧٥	٦٣,٠	٨١,٤	٤٥,٧
١٩٧٦	٦٣,٠	٨١,٢	٤٥,٨
١٩٧٧	٦٣,٢	٨٠,٦	٤٦,٦
١٩٧٨	٦٣,٤	٨٠,٥	٤٧,٤

وفى فترة ما قبل الحرب ، كان القطاع الزراعى يضم أساسا" العاملين الرجال . وأصحاب العائلات والذين كانوا يشكلون جيشا" إحتياطيا من العمالة للصناعات الموجودة فى المدن ، وعندما أنتعش سوق العمل ، أصبحت العمالة النسائية مطلوبة ، وبدأت النساء الانضمام للمصانع لكى يعودوا إلى بيوتهم ، وفى نفس الوقت كانت النساء الريفيات الشابات ممن كن يعملن فى صناعات غزل ونسج القطن يعملن أيضا" لفترات قصيرة ضمن عمال المصانع. حيث كانت أجورهن بهذه المصانع تمثل دخلا" أضافيا" لعدة سنوات ،بين مرحلة ترك المدرسة والزواج. وهكذا كانت النساء فى فترة ما قبل الحرب بمثابة عمالة مؤقتة مهاجرة من الريف.

ولكن الحرب قد غيرت من هذا الوضع لعدة سنوات ، كما حدث فى دول أخرى كثيرة. لقد كان النقص فى عدد الشبان الذكور فى مجال القوة العاملة . معناة جلب النساء للعمل فى مصانع الذخيرة ثم فى مصانع الصلب الثقيلة والإنشاءات والكيمياويات فيما بعد وفى هذه الصناعات الثلاث الاخيرة كن النساء يشكلن ١٣ فى المائة فقط من القوة العاملة عام ١٩٤١ ، ولكن هذا الرقم يمثل خمسة أضعاف حجم النسبة فيما بين ١٩٣٥ - ١٩٤١ وهى الفترة التى أرتفع فيها عدد المشتغلين من الرجال ٤٠٠ فى المائة ..

#### النساء والنقابات

فى عام ١٩١٥ كانت اليوكاى yuikai ( جمعيه الصداقه ) وهو أول تنظيم له أهميته فى اليابان ، بأنشاء قسم للنساء متجهن شبه العضوية فى هذه النقابه الصغيره التى كانت فى مرحلة التكوين . ومع ذلك ، ففى عام ١٩٢٥ ، عندما كانت النساء يشكلن أكثر من نصف عمال المصانع ( ٨٧٠،٠٠٠ من بين ١،٤٠٠،٠٠٠ عامل ) كان عدد المنتسبات للنقابات

٧٠٠٠ امرأة فقط . ويمكن تفسير هذه الحقيقة بطبيعة وظيفتين وخبرتهن فى سوق العمل ، حيث معظمهن كن من الشابات . وكان ينتقلن جيئهن وذهابا بين العمالة المأجورة والزراعة . كما أن مجمل عدد السنوات التى عملن فيها كانت قليلة . هذا بالإضافة الى أنه أهن جزء من النسق الأسرى الأبوى فى المجتمع الإقطاعى السائد فيما قبل الحرب . وبعد الحرب . وع زهور الأفكار الديمقراطية والتشريعات الخاصة بالمساواة بين الجنسين ، أختفت العوائق النفسية التى كانت تمنع من التنظيم . وكان للتشجيع الذى لقيته النقابات من جانب كل من القوات المتحدة والحكومة اليابانية أثره بدرجة ما فى مساعدة النساء على التغلب على المحظورات الإجتماعية التى تحول دون حصولهن على العضوية النقابية لذلك ، فبعد الحرب مباشرة أقرب معدل إنتظامهن فى النقابات من ٥٠ فى المائة ، إلا أن هذا المعدل قد أنخفض بشكل حاد فى منتصف الخمسينات إلى ٣٠ فى المائة خلال الستينات ، ويرجع سبب هذا الانخفاض الحاد فى جانب منه إلى استمرار ظروف ما قبل الحرب التى انعكست على حياتهم العملية وهى تتركز فى حقيقة أن معظم النساء كن يعملن فى المنشآت الهامشية أو فى المشروعات الأسرية ، ولتجاههن إلى النظر للعمل باعتبارة شيئا مؤقتا" يسبق مرحلة الزواج . الجانب الآخر من السبب ولة اهميته . هو ضائلة حجم الإهتمام بالمشاكل النسائية من جانب زعماء النقابات من الرجال . ويعتبر الموقف السلبى من جانب النقابيين العماليين إزاء النساء هو بين الحقائق المستمرة فى التاريخ العمالى باليابان ، رغم أن هذا الموقف كان يبدو واضحا" بدرجة فى فترة ما قبل الحرب فى النقابات التى كان يغلب عليها الشيوعيون بأكثر مما بدا فى " السودومى " ( اتحاد العمال اليابانى ) اليمىنى الإتجاه . وفى عام ١٩٢٥ حدث نزاع خطير فى (الهيرو جيكاى ) ( مجلس النقابة العمالية ) وهو اتحاد نقابى راديكالى أنبثق من

السودومى عام ١٩٢٤ . عندما طرح إقتراح بإنشاء قسم للنساء . فقد قام زعماء المجلس بالإعتراض .

### النفقات والحركة النسائية:-

كانت التنظيمات النسائية غير العمالية قبل الحرب تضم النساء العاملات دون ان يكون اى علاقة بالحركة العمالية ، وكان الهدف من هذا هو تنشيط دور النساء كمواطنات . وكانت هذه التنظيمات تهتم بقضايا مثل أسعار السلع الاستهلاكية والتلوث ، اما اهتمامها بالبرامج الخاصة بالنساء العاملات فلم يكن كبيراً ولكن هذه التنظيمات والاسباب سياسية قد حافظت على وجود علاقات عمل وثيقة ببعض الاحزاب العمالية المعارضة ، وكلها كانت عاجزة عن تعبئة هذه الاحزاب بصورة فعالة من اجل القضايا النسائية، وبعد الحرب تحسن الوضع بعض الشيء عندما استمرت النساء للثلاثى قمن بإنشاء رابطة النساء الراغبات فى العمل لتحقيق المصالح للنسائية بصفة عامة . فى ذات الوقت بدأت تظهر تنظيمات نسائية أخرى تهتم بمصالح المجتمع والمستهلكين ، كان من اهمها رابطة الزوجات اليابانيات والاتحاد الوطنى لنوادى العمل النسائية . ولقد عملت جميع هذه التنظيمات بمنأى عن الاحزاب السياسية ، فى المقابل كانت النفقات ومعها الاقسام النسائية قد أنقسمت بصورة خطيرة إلى اتحادات منفصلة فيما مسائل ايدولوجية كل منها مع حزبة السياسى الخاص به، وبهذا كانت النساء العاملات فى هذه النفقات التى يهيمن عليها الرجال عاجزات عن تحقيق حركة نسائية غير حزبية ، كما لم تكن الجماعات غير الحزبية قادرة على الوصول إلى النفقات.

## النقابات وسوق العمل

إن التنظيم الخاص بمعظم النقابات الـيابانية قائم على مستوى المشروع ويتضمن بعدم قبول أحد في عضويتها سوى العمالة الدائمة .. وهذا معناه أستبعاد العمالة المؤقتة من العضوية وفي الفترة ما بين ١٩٦٠ - ١٩٧٨ تزايدت نسبة العمالة المؤقتة من النساء من ٨, إلى ١٢, في المائة . بينما تضاعلت نسبة الرجال من ٤,٣ إلى ٢,٨ في المائة كما ظلت نسبة العاملات بعقود يومية تسير بصورة ثابتة بما يزيد عن ٤٠ في المائة ، في حين تضاعلت نسبة الرجال من ٤, إلى ٢,٨ في المائة ونظراً لأن النقابات باهتمامها بالعماله الدائمة طويلة الاجل من الرجال، فقد باتت تهمل مصالح النساء وتضحى بهن خلال الازمات الاقتصادية . ومع ذلك فهناك عدد كثير من النساء ينتمين للنقابات ، خصوصاً في القطاعات التي يرتفع معدل وجودهن فيها مثل تجارة القطاعي والجملة المال والبنوك والقطاع العام . ويوضح الجدول التالي معدل التنظيم النقابي عام ١٩٧٨ في قطاعات العمل الرئيسية .

## جدول رقم (٢)

يوضح معدل التنظيم النقابي في اليابان طبقاً لأنواع الجنس

قطاع	النسبة المئوية من تنظيم القوة العاملة	النسبة المئوية للنساء في العضوية النقابية	النسبة المئوية للنساء من مجموع القوة العاملة
الاجمالي	٣٢,٦	٢٧,٤	١٠٠,٠٠
الزراعة والغابات والصيد	٢٢,٤	١٤,٢	٣
التعدين	٤٥,٣	٤,٧	٠,٠
التشييد	١٦,٩	٦,٣	١
التصنيع	٣٧,٦	١٤,٤	٢,٩
تجارة الجملة والتجزئة	٩,٥	٢١,٣	٢٦,٤
المال-التأمين	٦٣,٣	٣٧,٦	٩,٢
العقارات	٦٤,٤	١٨,٧	١
النقل والمواصلات	٧٥,٣	٩,٨	٦
الكهرباء والغاز والماء	٢٢,٥	٩,٨	٧
لخدمة الخاصة	٧٤,٧	٤٤,١	٢٣,٣
لخدمات العامة غيرها	٢٥,٢	٣٤,٤	١٣,٩

هذا ومنذ بدأ السماح بتنظيم النقابات عام ١٩٤٨ ، كان معدل التنظيم بالنسبة لكل من الرجال والنساء في تدهور مضطرد ، وقد أستمّر هذا المسار حتى السبعينات ، وذلك كما يوضحه الجدول التالي .

### جدول رقم (٣)

#### يوضح التقديرات في عدد الاعضاء النقابيين

نوع سنة	عدد النساء بالآلاف	عدد الاعضاء النقابيين	المعدل التقديري للتنظيم %	عدد العمالين	عدد الاعضاء	المعدل التقديري للتنظيم %
١٩٤٨	٣,٣٠٠	١,٥١٠	٤٥,٧	٩,٢٩٠	٥,٠٣٠	٥٤,١
١٩٥٠	٣,٦٢٠	١,٣٥٠	٣٧,٤	٩,٧٤٠	٤,٣٣٠	٤٤,٥
١٩٥٥	٤,٧٩٠	١,٤٧٠	٣٠,٨	١٠,٨٧٠	٤,٧١٠	٤٣,٤
١٩٥٩	٧,١٦٠	١,٧٧٠	٢٨,١	١٥,٣٢٠	٥,٣١٠	٣٧,٣
١٩٦٣	٨,٢٨٠	٢,٥٣٠	٣٠,٦	١٧,٦٦٠	٦,٧٤٠	٣٨,٢
١٩٦٧	١٠,٤٣٠	٢,٨٩٠	٢٧,٧	٢٠,٥٩٠	٧,٥٨٠	٣٦,٩
١٩٧١	١١,٠٤٠	٣,٢٨٠	٢٩,٧	٢٢,٨٧٠	٨,٤١٠	٣٦,٩
١٩٧٥	١١,٩٠٠	٣,٤٥٠	٢٩,٠	٢٤,٧٩٠	٩,٠٢٠	٣٦,٤
١٩٧٩	١٣,١٠٠	٣,٣٤٠	٢٥,٥	٢٥,٩٠٠	٨,٨٣٠	٣٤,١
١٩٨٠	١٣,٧٤٠	٣,٣٨٠	٢٤,٦	٢٦,٣٨٠	٨,٨٦٠	٣٣,٦

والواقع أن النقابات من الناحية الرسمية كانت في صف السياسات الخاصة بالتشغيل الكامل ، ومع ذلك نفس السنوات الاخيرة ، كان عليها ان تجابه حالات الاستغناء الحادة ، ولكنها في سبيل علاجها لهذه المشكلة ، كن من النادر ان تقترح حلولاً توفر الحماية للنساء من أعضاء النقابات . فعند التفاوض أو التشاور حول مثل هذه الامور . كانت الشركات والنقابات يأخذان بصفة عامة بمعيار أو اثنين لاختيار من يتم الاستغناء عنهم . أحد هذه المعايير هو إختيار أصحاب الاداء الضعيف ، وهو معيار ربما قد ينطبق على الرجال أكثر مما ينطبق على النساء . المعيار الآخر هو البحث عن

العاملين ممن لا تتأثر ظروفهم المالية الشخصية بالاستغناء وهذا معناه ، أنسة ينطبق أولاً على العاملين الشباب من غير المتزوجين من كلاً الجنسين ششم ثانياً على النساء المتزوجات من أشخاص من أصحاب الاجور وعلى أساس الافتراض بأن النساء هن من أصحاب الدخل الثانوى ، ومن ثم دخولهن ليس لها ضرورة لازمة

### التدريب المهنى والتوجيه :-

يتم تنظيم التدريب المهنى فى اليابان بناء على العمل ، حيث تقوم الادارة بإختيار المتدربين وفقاً لتصورات المؤسسات الصناعية عن احتياجاتها. لذلك فالنقابات تعتبر مسألة التدريب من المسائل التى تعنيها ، وحيث أنه من النادر اختيار النساء للتدريب ، لذلك فإن تدريبهن يتم بالكامل تقريباً على أساس أن يكون ذلك تمهيداً لاداء عملهن قبل استخدامهن مباشرة. وطبقاً لما تكشف عنه الدراسة التى أجرتها وزارة العمل ١٩٧٧ . فقد تبين انه بقدر ما يتعلق بالتدريب لعملية الحراك الصاعد فإن أقل من ٢٠ فى المائة من المؤسسات التى تم حصرها كانت توفر نفس النوع من التدريب لكل من الرجال والنساء ، بينما لم تتلقى النساء أى تدريب على الإطلاق فى ١٣ فى المائة من المؤسسات .

### سابعا : الدانمارك

لقد تطورت الحركة النقابية فى الدانمارك وهى ترتبط ارتباطاً وثيقاً\* بالحزب الديمقراطى الاجتماعى. لقد كان هذا الحزب دائماً يحتكر السلطة السياسية فى الحركة النقابية وكان هو أكبر الأحزاب فى البرلمان الدانمركى منذ عام ١٩٢٤. وكان الديمقراطيون الاجتماعيون بصورة تقليديه هم

الحركون من أجل تحقيق المساواة بين الجنسين، سواء في النقابات أو في المجتمع عموماً". ورغم بروز الخلافات بين النقابات والحزب من حين لآخر، إلا أن أياً من هذه الخلافات كان يمس السياسة تجاه النساء. ولقد كانت للهمينه التي يتمتع بها الحزب بجانب وجود نسق للمساواة الجماعية على درجه عاليه من المركزيه تأثير حاسم بالنسبه لوضع النساء فى المجتمع الدانمركى.

### سوق العمل

تشير إحصاءات الدنمارك أن سكنها يمثلون حوالي الخمسة ملايين مواطن يشكلون شعباً متجانساً يعيش ويعمل منهم ١٤ و ١ مليون شخص فى كوبنهاجن وحدها . وتمثل قوة العمل ٢,٥٧٨,٠٠٠ شخصاً ، من بينهم تشكل النساء ٤٣ فى المائه .

### جول رقم (٤)

يوضح معدل نمو القوة العاملة الدانمركية حسب الجنس

النسبة	المجموع	الرجال	مجموع النساء		المتغيرات	
			العند	النسبة للمئوية فى قوة العمل	العند	النسبة المئوية فى قوة العمل
١٩٥٠	٢,٠٣٦,٠	١,٣٥٦,٤	٦٨٠,٠٠	٣٣,٠٠	٢٦٣,٠٠	١٣,٠٠
١٩٥٥	٢,١١٥,٤	١,٤٠٥,٥	٧١٠,٠٠	٣٤,٠٠	٢٩٢,٥	١٤,٠٠
١٩٦٠	٢,٠٦٠,٣	١,٤٢٥,٣	٦٣٦,٠٠	٣١,٠٠	٢٤٥,٠٠	١٢,٠٠
١٩٦٥	٢,٢٣٢,٧	١,٤٧٣,٩	٧٥٨,٨	٣٤,٠٠	٣٦٦,٢	١٦,٠٠
١٩٧٠	٢,١٩٠,٠	١,٤٦٩,٣	٩٢٠,٥	٣٩,٠٠	٥٦٨,٠	٢٤,٠٠
١٩٧٤	٢,٤٧٨,٦	١,٤٦٤,٠	١,٠١٤,٧	٤٠,٠٠	٦٦٤,٧	٢٧,٠٠
١٩٧٧	٢,٥٧٨,٩	١,٤٨٩,٨	١,٠٨٩,١	٤٢,٠٠	٧١٦,٠	٢٨,٠٠
١٩٧٩	٢,٦٢٧,٠	١,٤٧٨,٠	١,١٤٨,٨	٤٣,٠٠	٧٥٣,٨	٢٨,٠٠

كان معدل مشاركة النساء ،ما بين الخامسة والثلاثين والرابعة والأربعون ،  
ومعدل المتزوجات ، قد اقترب من معدل الرجال .

### جدول رقم (٥)

يوضح النسبة المئوية للنساء فى قوى العمل

السن	الرجال			مجموع النساء			المتزوجات		
	١٩٧٢	١٩٧٥	١٩٧٩	١٩٧٢	١٩٧٥	١٩٧٩	١٩٧٢	١٩٧٥	١٩٧٩
١٩-	٥٣	٤٨	٤٥	٤٦	٣٨	٣٤	٥٨	٥٣	٨
٢٤-	٨١	٨٠	٨٥	٧١	٧٥	٧١	٦٧	٧٢	٤
٣٤-	٩٤	٩٤	٩٦	٦٨	٧٤	٨٥	٦٤	٧٠	٤
٣٥-٤٤	٩٧	٩٧	٩٨	٦٩	٧٣	٨٣	٦٦	٧١	٢
٤٥-٥٩	٩٢	٩٢	٩٣	٥٨	٦٠	٥٥	٥٦	٥٨	٤
٦٠-٦٤	٧٨	٧٩	٦٢	٣٠	٣٢	٣٣	٢٨	٣١	٢
٦٥-٧٤	٣٢	٣٣	٢٥	٨	٩	٨	٨	٨	٠
جميع الأعمار	٨١	٨٠	٧٩	٥٤	٥٥	٦١	٥٤	٥٨	٦

الشيء الواضح فى سوق العمل الدانمركى تشغيل النساء . كما بين  
فروع معينة من العمل والصناعة ، كما أن الفروع التى يعمل بها الرجال  
والنساء معا، نجد النساء يعملن فى الأقسام ذات العمليات الإنتاجية التى  
يتصف عملها بالروتينية والرقابه . فمثل هذا النوع من العمل من السهل  
ترشيده . والنتيجة هى أن معدل البطالة بالنسبة للنساء أعلى منه بالنسبة  
للرجال . وخلال السنوات العشر الأخيرة ظهر نوع جديد من عدم المساواة .  
للنساء يشكلن نسبة كبيرة من العمالة لبعض الوقت ، بينما الرجال ينحون  
للعمل طول الوقت . وهذا التمايز الجذرى غالبا ما يوجد حتى خارج  
القطاعات التى يطلب فيها النساء . ونتيجة لنوع العمل الذى يعمل به الرجال  
والنساء . فلأن عمل الرجال يتطلب بصفه عامة قدر معين من معرفه

الشاملة، لذلك فإن تواجد العامل أثناء العملية الإنتاجية باكملها يكون أمرا  
مطلوبا ، لكن هذا لا ينطبق على نوعية عمل النساء.

### التشكيل السياسي والنقابات

لقد ظلت النقابات والحزب هيئة واحدة حتى عام ١٨٧٨، ثم أنقسما  
إلى تنظيمين ، بالرغم من استمرار التعاون الوثيق حتى اليوم . ولقد تولت  
النقابات تقديم مطالب عاجلة بزيادة الأجور وتحسين ظروف العمل. أما  
الحزب فقد تقدم بمطالب سياسية طويلة الأمد مثل اعطاء الأولوية للبرلمان  
عن العرش، بحق الانتخاب الشامل للرجال. وإلغاء الرأسمالية. وبمجرد إنشاء  
الهيئة التشريعية عام ١٩٠١ أخذ الحزب الديمقراطي الاجتماعي يناضل  
أساسا في نطاق البرلمان، بينما تراجعت الثورة الاشتراكية إلى الخلف. وهنا  
قام الحزب بتكثيف مطالبه من أجل تحقيق إصلاحات فورية لتقليص الفوارق  
الاجتماعية. وكان احد هذه الإصلاحات هو منح المرأة حق التصويت  
الانتخابي، وهو الحق الذي فازت به المرأة عام ١٩١٥ بعد شن حملة وقف  
وراءها الحزب الديمقراطي الاجتماعي بالتدعيم والمساندة.

ولقد دخلت الحركة الإصلاحية الى ذروتها في الفترة ما بين  
الحربين. فعندما تولى الحزب الديمقراطي الاجتماعي تشكيل الحكومة  
الائتلافية عام ١٩٣٣ أنهت سياسة وصفها بالديمقراطية لنفع المجتمع ككل.  
ولم يكتفى الحزب ببدأ برامج تحقق التعاون الطبقي في المجتمع . بل أيضا  
قام بدور الوسيط في حل النزاعات الصناعية. كلما قام الحزب بتعزيز التطور  
الصناعي مما كان له أثر في كسب تأييد العمال نتيجة للإصلاحات التي  
أسفرت عن حدوث تحسن كبير في أحوالهم المعيشية. في المقابل كان ارتفاع  
مستوى الرفاهية الاجتماعية هو محصلة لنجاح العمال في رفع الأجور وتنفيذ

الحزب لسياسة ضريبية كانت فى مصالح أصحاب الأجور المنخفضه. بالاضافه إلى تنفيذ برامج لمساعدة العمال فى حالات المرض والبطالة. ولقد ظل المجال الرئيسى لعمل النقابات محصور فى الأجور وظروف العمل أما خلاف ذلك فقد اعتبر أنه يدخل فى نطاق النضال النسائى داخل للنقابات عملا مستحيلا. فكانت جميع المطالب المتعلقة بالدور المزدوج للمرأة كزوجة فى المنزل وعاملة مستبعد عن تقدير النقابه. ولذلك لم تكن أدوار مثل اجازة الوضع ورعاية الطفل والتعليم والتكيف من القضايا النقابيه أبدا. وهكذا صر العمل اليومى للنقابات فى حقيقه الأمر ضد النساء، ويرجع السبب فى هذا فى جانب منه، إلى البنيه النقابيه ذاتها. حيث كان ينظم العمال غير صناعي. فنجد مثلا العمال فى أحد مصانع الآلات يتبعون أربع أو خمس نقابات. نقابه للمهرة من عمال المعادن، وأخرى لغير المهرة، وثالثه للعاملات غير المهرة، ورابعه وربما خامسة للموظفين أو العاملين الإداريين. والنقابات التى نتحدث عنها هنا هى تلك المنظمه لعضويه الاتحاد الدانمركى للنقابات العماليه التى يجعل منها تاريخها الطويل وروابطها الوثيقه بالحزب الديمقراطى القوى العنصر السائد فى مجال النقابيه العماليه فى الدانمرك لذلك فاعتمدنا هنا يركز على اتحاد النقابات لتغير وضع النساء فى النقابات العماليه ومن هنا فإننا سنتناول تنظيمين من اعضاء الاتحاد ، نقابه العاملات النساء، ونقابه الموظفين المكتبيات والتجاريات ، والإثنان بضممان ٦٠ فى المائه من مجموع العضوات فى اتحاد النقابات هذا خلاف ٢٠٠،٠٠٠ امرأة ينتظمن فى اتحادين وطنيين آخرين، أحدهما أساسا للموظفات فى الحكومه وللقطاع العام وتضمنهن نقابه موظفات الحكومه ، والثانى هو الرابطه القوميـه للموظفات الجامعيات. لقد كان للتنظيم الخاص بالنساء العاملات يسير فى عمليه بطيئه وصعبه. ففى حوالى عام ١٩٠٠ كانت أغلبيه العاملات يعملن فى المغاسل أو

فى مجال التظفف وصناعة النسفف؁ والملبس؁ والدخان؁ والزراعة  
والخدمة المنزلفة وهذة كلهما كانت مهن تقلفدفة للنساء فنفظر لها أنها أمتداد  
لعمل المرأة فى المنزل. والنقابات فى الدائمرك-بما ففها النقاببات النسائفة  
البحة-تمكنت من إنشاء نفسها خلال فترة عشرون عاما ما بفن ١٨٨٠و  
١٩٠٠. وما بفن ١٩٠٠ إلى ١٩٢٠؁ كان ٤٥ فى المائه من النساء فى  
كوبنهاجن فعملن بأجر ومعظمهن فى أعمال غير ماهرة فى المهن التقلفدفة  
للنساء . وكانت أجورهن تصل إلى ٥٠ فى المائه من أجر الملهرات؁ و ٦٠  
فى المائه من غير الملهرات . وفى ١٩٠١كان ٢٢ فى المائه فقط من النساء  
العاملات فضمهن تنظفم مقابل ٧٦ فى المائه بالنسبة للعمال من الرجال .  
وفحلول عام ١٩٢٥ بلغت نسبة من فضمهن تنظفم ٦٥ فى المائه من القوة  
النسائفة العاملة فى الصناعات (أو ٣٢ فى المائه من مجموع القوة العاملة.  
ومع عام ١٩٣٥وصلت النسبة إلى ٢٦فى المائه) وكانت المحاولات الأولى  
لتنظفم النساء هى تلك التى جاءت من جانب العمال المهرة حتى فمكن تلافى  
لأحتمال حدوث خفض فى الأجر أو عرقلة للاضرابات فكون السبب ففها  
النساء. ولقد عملت نقابات العمال منذ بذافه مبكرة فى الضغط على النساء  
للتلخى عن إنشاء النقابات الخاصة بهن وأن فنتظمن مع الرجال.وهذا هو ما  
فعلته ثمانفه وعشرون نقابه نسائفة. الوحفدة التى ظلت طوال القرن التاسع  
عشر كنقابه نسائفه هى نقابه النساء العاملات فى مجال الفسفل والتظفف  
والتى أنشئت عام ١٨٨٥م.

#### النساء العاملات فى الستففات والسبعففات

منذ الحرب العالمفة الثانية صارت النساء فشكلن جزءا دائما من القوة  
العاملة؁ وترافد عدد النساء العاملات. ومعظم العاملات الآن كن قد دخلن

سوق العمل في سنوات الرواج خلال الستينات ، عندما تزايد عدد العائلات بما يقرب من ٣٠٠,٠٠٠ عاملة أو ما يوازي ٤٥ في المائة. وقد أسفر هذا عن تحقق قنرا أكبر من التنظيم وزيادة الوعي النسائي بمشاكل العمل والمنزل .

### كيف تعمل الحركة النقابية

تقدر العضوية في اتحاد النقابات العمالية الدانمركية، بحوالي مليون عضو، هو العنصر المهيمن في العملية النقابية بالدانمرك. النساء يشكلن أكثر من ٤٨٢,٠٠٠ من عضويته بما يوازي تقريبا ٤٠ في المائة منهم ٩٥,٠٠٠ في النقابة النسائية للعاملات الدانمركيات، ٦٧,٠٠٠ في نقابه عاملات البلديات، و ١٨٨,٠٠٠ في نقابه المهن التجارية والمكتبية ، وهذه الأرقام معناها أن حوالي ٧٥ في المائة من إجمالي العضوية النسائية باتحاد النقابات تضمن هذه النقابات الثلاث. كذلك فإن اتحاد النقابات يغلب عليه ذوى الياقه الزرقاء. أما نقابه المهن التجارية والمكتبية فهي أساسا نقابه للعاملين المكتبيين وقد أنضمت إلى الاتحاد عام ١٩٣٢ ولم يكن عدد أعضائها كبير لكي تشكل العنصر الذى يضم أصحاب الياقه البيضاء. ويوضح الجدول التالى عدد العاملين من أصحاب الياقه الزرقاء والبيضاء الذين يضمهم التنظيم النقابى فى الدانمرك.

### جدول رقم (٦)

يوضح العدد والنسبة المئوية لأعضاء التنظيم النقابى

السنة	عدد المنظمين		عدد المنظمين	
	ياقه زرقاء	ياقه بيضاء	ياقه زرقاء	ياقه بيضاء
١٩٥٠	٥٨٣,٩٧٨	١٣٠,٥٥٥	٦٤,٥	٣٠,٢
١٩٦٠	٦٦٨,٣٨٢	٢٨٦,٧٩٥	٦٨,٩	٥٠,٨
١٩٧٠	٧٢٦,٢٥٥	٤٢٠,٣٦٢	٧١,٢	٥٠,٣
١٩٧٦	٨٤١,٠٢٤	٦٤٢,٤٧٢	٨٤,٠	٥٨,٢

## النقابات والنساء

تعد نقابه العاملات للدانمركيات KAD :نقابه مستقله للنساء:- بالرغم مما يشوبها من ضعف وواجهها من صعوبات ، فإن KAD تنامت بصورة مطردة حتى حققت وجودها. فعند إنشائها فى نهايه القرن التاسع عشر كان عدد أعضائها ٨٠٠ عضوة ، زاد إلى ١١,٠٠٠ بحلول عام ١٩٢٦ ثم إلى ٥٢,٠٠٠ عام ١٩٦٠ ، وأخيرا تـأقـف العدد عند ٩٥,٠٠٠ عام ١٩٧٩. والعضويه فى النقابه تمتد فى أرجاء البلاد، إلا أن النقابه، كالكثير غيرها تحتفظ بمركز قوتها فى كوبنهاجن. ولأن العضويه فى ال KAD ممثله فى كثير من المهن ومن صناعات عديدة، فإن التنظيم فى كوبنهاجن يتم وفقا" لتقسيمات صناعيه ومهنيه، وهكذا، مثلا . فحيثما تتباثر العضويه بشكل أكبر، تتولى كل منطقه إقامة تقسيمها الخاص الذى يضم كل النساء بغض النظر عن المهنة. ويرجع جانب من الضعف الذى يشوب ال KAD إلى التركيبه البنائيه. فالنقابه تضم العاملين فى عدد كبير من المهن وبالتالي فإنها كثير ما تدخل فى نزاعات مع النقابات الأخرى حول تحديد الإختصاص، وهى حقيقه لهم بدرجة كبيرة فى إحلالها وضع هامش فى الحركه العماليه. وهى تضم سبعة وخمسون تقسيما. أما للصعوبات التى تواجهها العضوات النساء فهى: ازدواج العمل ، عدم الرعايه الكافيه للطفل وعدم توافر الفرص التعليميه والتدريبيه. وهى مشاكل لم تهتم بها الـ KAD أبدا، ورغم خوضها تاريخ طويل من الكفاح من اجل تحسين الاجور عن طريق المساومه الجماعيه . والنقابه قد اخذت بنموذج نقابات للرجال فى بنائها وفى اختيار القضايا التى تتاצל من اجلها ويرجع السبب فى هذا الى حد ما الى وضعها الضعيف بشكل عام وسط نقابات الرجال التى حتى اليوم مازالت تهتم بالـ KAD بتقنيـت الطبقة العامله باصرارها على الاستقلال ، وللأسف فإن KAD يوفو

المبرر لهذه الاتهامات لفشلها في كسب التأييد لبرنامج نسائي كبير يمكن أن يبرر استقلالها ، كما انها دأبت على محاربة للعناصر النشيطة من العضوات اللاتى سعين لتقويه وضعها المستقل :

وتؤكد قيادة النقابة من جانبها تبرير للضعف النقابى ، انها تجد صعوبة في تعبئة العضوات للقيام بأى نشاط سواء فى مجال المساومة الجماعية أو الترشيح فى المواقع كمشرفات أو صاحبات مراكز عليا فى المصانع ومن الواضح أن هناك ثلاث عوامل تفسر السبب فى سلبه واحجام العضوات : الاول هو الديمقراطية المقيدة لدخل النقابه والعامل الثانى هو أنها لم تستطع ابدأ تحقيق درجة عالية من التنظيم بين النساء ومن ثم أصبحت تفتقر القوة الجماعية . والعامل الثانى هو فشلها فى معالجه الوضع الفريد للنساء العاملات فى المصنع وفى الاسرة لكن القيادة النقابيه ببساطه لا تنظر للمشكلة فى هذا الاطار وإنما تعزو ضعف التنظيم الى انخفاض مستوى الوعى النقابى عند النساء . والحل للرسمى للسذى تראה KAD لمشكله ضعفها فى الحركة النقابيه هو تمثيلها بعدد اكبر من النساء فى الهيكل التنظيمى لأكتاد النقابات وتعليم للنساء والتركيز على تحسين أجورهم وظروف عملهن ، مع تجاهل ظروفهن الاسرية بقدر الامكان . ولمن السخرية أن KAD لم تضع فى برنامجها شيئاً من المساواة فى الاجر حتى الخمسينات لكن النقابه استطاعت بعد ذلك تحقيق النجاح فى هذا الموضوع . رغم أن النساء مازلنا يحصلن على أجر أقل من الرجال بسبب عملهن فى مهن ذات أجر منخفض . ويرجع فشل النساء فى الحصول على الوظائف المهارة أو على الترقيات لأن KAD يعتبر ذلك من اختصاص العضوة الفرد . ولذلك فإن النقابه لم تثر ابدأ هذه القضية مع أصحاب

العمل أو مع المؤسسات الأخرى فى سوق العمل . وبهذا أصبحت النساء هن المسئولات عن عدم المساواة فى الأجر .

#### نقابه أصحاب النياقات البيضاء :-

من أهم خصائص هذه النقابة أنها تضم جميع العاملين فى المهن التجارية والمكتبيه وتجارة التجزئة . وبالرغم من أن النقابة قد أنشئت عام ١٩٠٠ ، إلا أن أحد من أصحاب العمل أعترف بها حتى عام ١٩١٦ ، ولقد تحقق أول نجاح تنظيمى ، لكل من الرجال والنساء ، فى النقابة ما بين ١٩١٧-١٩٢٠ . وعندما تتضاعف عدد أعضائها ودخلت فى مجموعه من الاتفاقيات مع عدد كبير من أصحاب العمل . وقد انضمت النقابة الاتحاد النقابات عام ١٩٣٢ وكان ذلك أساسا من أجل عدم استغلال أعضائها فى منع الاضرابات وحتى الستينات ، ركزت النقابة كل جهدها فى محاوله تنظيم ظروف العمل عن طريق تشريع برلمانى وبالفعل فأنها نجحت فى استصدار قانون ينظم ساعات بدأ العمل فى المحلات . رغم انها لم تهتم كثيرا بتحسين الظروف فى هذه المحلات التى يعمل بها الاعضاء .

والاختلاف الكبير فى نوعية مهن الاعضاء يجعل من الصعب على النقابة أتباع سياسات تضامنية فعالة . فالنقابة تضم عاملين غير مهرة فى المكتبات والمعامل فى الوقت الذى تضم فيه عاملين بالمحلات والمكاتب . وكذلك تضم من هم فى القطاع العام والقطاع الخاص . ٣٠ فى المائة من الاعضاء يعملون فى القطاع العام فى المكاتب أساسا . بينما ٧٠ فى المائة يعملون فى القطاع الخاص وهؤلاء مقسمون بالتساوى ما بين المكاتب والمحلات وفى مجال القطاع الخاص . تتعامل النقابة مع عدد قليل من الشركات الكبيرة وعدد كبير من المنشآت الصغيرة . وفى هذه المنشآت الصغيرة عادة ما تكون الرابطة بين العامل وصاحب العمل قوية . ويجوز

العمل وفقا لقانون غير مكتوب والنساء لم يشكلن أغلبية في النقابة حتى عام ١٩٦٥ ، وبعدها أصبح يشكلن ٧٥ في المائة من حجم العضوية بالنقابة ، وهو ما تجاوز ٢٥٠،٠٠٠ عضوة في عام ١٩٨٠ . ومعظم هؤلاء للنساء يقبلن دورهن الذى يعطيهن المرتبة الثانية فى قوة العمل ، كما هو وضعهن فى المجتمع الأكبر . رغم أن الحركة النسائية بدأت تساعد فى تغيير هذا الوضع .

### جدول رقم (٧)

يوضح العدد والنسب المئوية للنساء فى ثلاث قطاعات لأصحاب اللياقة البيضاء

القطاع		العدد (بالآف )		فى المئه	
الاجمالى	لبعض الوقت	الاجمالى	الاجمالى	المتزوجات	
١١٣	٣٧	٣٣	٥٣	لتوزيع (قطاع الخاص )	
٤٧	١٤	٣١	٤٦	لعمل المكتبى (للقطاع الخاص)	
٣٠	٦	٢٠	٣١	الإدارة للمعلمه	
١٩٠	٥٧	٣٠	٤٨	مجموع	

هذا وتعتبر اللجنة التنفيذية هى أعلى جهاز فى النقابة ، و ١٠ فى المائة من اللجنة الآن من النساء أما رئيسها فهو رجل . والفروع المحلية والكاتب الرئيسيه للنقابة يعمل بها أفراد معينون وليسوا منتخبين ويحصلون على أجر . وينقسمون ما بين رجال والنساء . النساء يقمن بأعمال السكرتارية والكثير منهن يعملن بالامور الداخلية المتعلقة أساسا بنظام تعويض البطالة . أما الغالبية العظمى من العاملين فهم من الرجال . ويعملن أساسا فى الامور المتعلقة بأصحاب للعمل كما يقومون بتمثيل النقابة لدى الجهات الخارجية.

## مستقبل النساء :

فيما يبدو أن تجربة العقد الأخير تشير على الأقل إلى وجود حقيقتين بشأن وضع النساء في النقابات . الحقيقة الأولى هي أن النساء لم يعدن سالبات ، سواء في مجال العمل أو في المنزل . حيث كانت استجابتهن كبيرة لطائفة واسعة من القضايا النسائية . ونتيجة للتزايد الكبير في عضويتهن النقابية وتغلل التنظيمات النسائية في النقابات ، فقد أصبحت النساء أكثر وعيا وأرجا لظروفهن وأكثر استعدادا للعمل من أجل التغيير . الحقيقة الثانية، هي أن الجماعات النسائية داخل للنقابات والحركة والنسائية كذلك باتت تصر على أن النضال من أجل المساواة في الحقوق يمكن أن يوفر أساسا جديدا للحركة النقابية بروتها . فالبئة التقليدية للكثير من التنظيمات النقابية كانت بمثابة عائق أمام مناقشة شئون المرأة في العمل والحياة . لكن داخل الجماعات النسائية كان الامر للنقيض يسمح بتجديد السمات المشتركة لحياة النساء بوضوح فهذه الجماعات قد تمكنت من كشف مل هناك عن عدم تكافؤ وظيفي ومساواة في الهيكل التنظيمي في العمل الذي تحتل فيه النساء مرتبة القاع . وكذلك أقتصار النقابات تقريبا على التركيز على ظروف ومشاكل الرجال . وهيمنة الرجال في النقابات . وكذلك القبول العام لخرافة أن الرجل هو الذي يجلب لقمة العيش وأن المرأة هي عنصر سلبي وأن الحياة الاجتماعية.

## تعليق :

الواقع ان الحركات النسائية سواء في تجلياتها الأولى فسي أواخر القرن التاسع عشر وأوائل القرن العشرين في كونها أحد عوامل الحراك الاجتماعي في أواخر القرن العشرين قد بحثت باستفاضة كبيرة في ضوء

نوع الجنس وتشير الدراسة التي قامت بها جايا وارديا jay wordena عن الحركات النقابية الهادفة للمساواة بين الجنسين يوضح لنا العلاقة بين حركات المساواة تلك التي تدين بالقومية في أجزاء من أسيا بينما أوضح كل من رادبو تام ROW BOTHAM وديكس WEEKS المتوافق بين كل حركه من حركات المساواة بين الجنسين والايديولوجيا الاشتراكية وتقوم كل من سيمون SIMON ودانزيجار DANZIGAR بتقويم تأثير الحركات النسائية بالولايات المتحدة الأمريكية على الاتجاهات والتغيرات في السياسة ووعلى أماكن العمل والأسرة ، وبحثت جيلين GELIN وأفردى دور المرأة البارز في الحركات الاجتماعية في أمريكا اللاتينية

ووفقا لما أشارت اليه ماكسين مولينكس MAXINE MOLYNEUX في البحث الذى أعدته بشأن العمل الجماعى للنساء أشارت إلى انه من الضروري أن ينظر بعين الاعتبار الى كل من المساواة بين الجنسين للاشتراك المتنافس على نطاق واسع من جانبب النساء فى الامور الهامة على مستوى العالم من حيث هن مشاركات فى الحركات الشعبية مع الرجال جنبا ( الى جنب ) ومن حيث هن عاملات لهن مطالب نسائية معينة ومحدودة ومن حيث ان لهن حركات الاستقلال الذاتى الخاصة بهن ولقد سعى كل من ويست WEST وبلومبرج BLUMBERG الى تصنيف نماذج الحركات الاجتماعية للنساء .

- ١- من حيث مشاركات فى القيادة والصراع المنظم الهادف الى التغلب على المشكلات من أجل عائلتهن وأطفالهن .
- ٢- من حيث المشاركة فى حركات الاحتجاج الاجتماعية التى تذكر على القضايا الوطنية النظرية العرفية

٣- من حيث هن زعيمات ومشاركات جماهيريا فى الحركات التى تخاطب قضايا بالغة الاهمية مثل السلام والحفاظ على البيئة فالتعليم العام وغير ذلك من الموضوعات الهامة

٤- من حيث هن فعاليات ونشيطات بحكم مجموعات نسائيه عديدة معينه والنساء المعرضات للاذى البدنى أو التمرين والنساء ممن كبار السن للأمهات تحت سن العشرين والزواج المبكر قبل سن البلوغ ومن المؤكد أن حركات حقوق المرأة فى كثير من دول العالم قد ركزت كثير من الدول الى أتاحه الفرص الى وجود قاضيات فعالات فى العمل السياسى

ويطرح شافيز CHAFETZ ودوركن DOWRKIN سؤالاً حول العوامل التى أدت الى ظهور الحركات النسائية وانتشارها وفى ضوء هذا السؤال يوضحان ذلك فى ضوء عمليات التغير على المستوى الكبير مثل عمليات التحضر والتصنيع والتوسع فى التعليم وتوطين النساء بالاضافه الى تزايد حجم الطبقة الوسطى أما بيڤين PIVEN فيوضح ذلك فى ضوء نقطة التقاء الاقتصاد القومى للحياة المنزلية مع التغير فى الظروف الموضوعية للنساء التى أختصت الفاعلية السياسية وحصول المرأة على المزيد من الحقوق من حيث هن نساء ومواطنات وأمهات وعاملات ولكن يبقى فى تفسير هذه الحركات هى مجموعة الافكار التى يقوم بها القيادات النسائية فى السعى الى تحقيق اهدافها<sup>(٥)</sup>.

١- لقد عرضت وجهة النظر المعادية للحركة النسائية فى أقوى صورها فى مطبوعات بعنوان ( النساء العصريات ) بقلم فرديناند لوندنبرج و ( الجنس المفقود ) بقلم مارينيا فارنهام وكما فعل ويلي، أرجع كل

---

(٥) VALEN TINE M. MOGHADEN WOMEN IN SSSCOITIES ,  
INTENNATIONAL SCIOAL SCIENCE JOURNAL 1994 PP 110- 111

من لوندنبيرج وفارنهام جانباً من ( مشكلة المرأة ) الى انهيار البيت كمؤسسه اجتماعية على ان نهوض الصنّاعه فى رأى لوندنبيرج وفارنهام أتاح شرطاً مسبقاً ضروريا لسخط النساء كان السبب الحقيقى هو الاستجابة النسائية للثورة الصناعيّة وقالوا ان حركة حقوق المرأة كانت تمثل رداً عصائياً لسيطرة الذكور وهو مرض عميق الجذور " شجع الاناث على رفض غرائزهن الطبيعيه المبيّنه على اساس الجنس وذلك فى محاولة يائسه ليصبحن مقلدات للرجال ولقد حاولت زعيمات الحركة النسائية أقتاع النساء بالاستيلاء على نصيب من القوى الذكرية وانزال الهزيمة بالرجال فى حقل عملهم وذلك بدلا من حثهن على أستتباط طريقة حياة جديدة تقوم على أساس هويتهن وكانت النتيجة محو الفوارق بين الجنسين والابتماد بالنساء عن طبيعتهن البيولوجية والسيكولوجية وتوليا بالاثولوجيا ثقافية جماعية ليست ( الامومه ) سوى مظهر واحد من مظاهرها

٢- ان عدم رضا المرأة العصرية فى إطار مثل هذا التحليل يمكن ان نرجعه منطقياً الى نجاح زعيمات الحركة النسائية فى أغراء الاناث عن الابداع عن غرائزهن الحقيقية ، لقد أستبدلت النساء السلبيه بالعنوانية ورفضن الامومه وعمدن الى أنتهاج طرق السلوك التى ينتهجها الذكور ويمثل الاستخدام الانثوى وظهرا واحدا من مظاهر السعى للذكورية وكانت ( الامومه ) تمثل مظهرا آخر ولما كانت النساء العصريات قد شعرن بخيبة الامل لعجزهن عن العثور على الامن فى دور الام وربة البيت لقد تحولت ضد أبنائهن وحاولن بأسلوب أنثوى حقيقى حرمانهم من رجولتهم ولقد أظهرت الامومه واستخدام الانثى مدى انفصال المرأة العصرية عن هويتها الحقيقية

وكما ازدادت النساء بعدا عن الاثوثة كلما ازددن مسخطا واصبح

المجتمع كله يعانى من الوهن السيكلوجى

-٣-

ولقد دلت اليزابيث نوتجهايم عالمة الاجتماع سبب ورطة النساء  
العصريات الى ( الاثار ) التى أحدثها تعاقب الحرب والانكماش على  
الاتجاهات البعيدة المدى التى كانت تسير نحو إعادة الدور النسائى  
فى الثقافة الغربية ولقد أجرت اليزابيث نوتجهايم مقارنة بين عائلته  
المرأة ودورها الجنسى وبين دورها الاقتصادى والاجتماعى ولقد  
كان الأول يتركز على حماية الانسجام والوفاق فى العلاقات  
الشخصية والعائلية فى حين أن الأخير كان يؤكد أهمية الانجاز فى  
مجتمع تنافسى يدعو الى الفردانية او ممارستها لقد كان الدور الاول  
عبر الجانب الاكبر من التاريخ هو المسيطر ولكن مالبثت النساء  
تحت تأثير الحربين العالميتين ان من التاريخ هو المسيطر ولكن  
مالبثت النساء تحت تأثير الحربين العالميتين ان اضعفن الدور  
التنافسى الثانى الى الدور التوفيقى ونكرت نوتجهايم ان الحرب  
العالمية الثانية بصفة خاصة كانت بمثابة حافز لهب امسانى نساء  
للطبقة المتوسطة فى ادوارهن السياسية والاجتماعية والمهنية ولقد  
سهل التضخم وازدياد فرص العمل حدوث توسع متزايد فى استخدام  
المرأة وبذلك اتسع نطاق الصراع بين اسلوبى حياة المرأة الى حد  
كبير ان قلق المرأة كان أساسا يكمن فى التجديد المتغير لمجالها  
وكان الحل الوحيد هو خلق فكرة جديدة عن مكان المرأة تالذى من  
شأنه ان ينتج لها أعترافا بدورها الاقتصادى عند الاعتراف بدورها  
العائلى .

٤- وطرحت ( ميراکومار دمنسكى ) العالمة الاجتماعية النظرية عن الصراع بين أدوار المرأة بطريقة أشمل فقد رفضت الحجز القائلية بان السخط بين الاناث الأمريكيات يمكن ارجاعه الى سوء التكيف السيكولوجى الجماعى أو الى ميل جنسى يؤايم مجموعة من الانشطة بدلا من الاخرى وقالت انه بالرغم من الخلافات بين الجنسين التى تثبت فى الاختبارات الخاصة بقياس القدرات فان الغالبية العظمى من الرجال والنساء يشتركون فى قدرة مشتركة وهى أنفان معظم الموضوعات الاكاديمية والى جانب ذلك ندد خصوم الحركة النسائية بالنساء العاملات واللاتى يشتركن فى أنشطة أندية الخدمات لانهن أبدين نفس الميول للنزعة العدوانية ويتهمن بالذكورية وهكذا فان مشكلة المرأة لم تبين على أساس اختلافات الشخصية الخلقية وانما على أساس الصراع الذى نجم عن تداخل المجالات والنواحي الذكورية والانثوية لقد تغير وضع المرأة بسرعة هائلة الى حد أصبح دورها ( العصرى ) يتناقض مع دورها ( الانثوى )<sup>(١)</sup>

اما بالنسبة لعلماء النفس فقد تناولت "هيلين دونيس" العالمة النفسية المتأثرة بمدرسة فرويد تحليل مطالب المرأة بالمساواة بقولها اذا اتبعت المرأة طريق الانثوية العادية تكون بذلك قبلت نزعتها الجنسية وقمعت جموحها الذكرى وأصبحت علاقتها بالعالم الخارجى تتميز بأرتباطها بزوجها وأولادها.

ومن ناحية أخرى فانها اذا رفضت الانوثة فانها تكون بذلك قد خلقت عندها عقدة ذكورية وفات بالتضحية بأنوثتها من أجل تفكير بارد غير منتج

(١) إليام هـ تشيف : مرجع سابق.

فى الرجولية وفاتت هويتها الجنسية الاساسية وليس ثمة مجال وسط للجمع بين الازواج والعمل أى الوظيفة والامومه .

وبالنسبة للدراسات الاقتصادية فقد أجرى ( هيرمان لانستر ) دراسة للحياة المحلية للسكان مدينة كولتان الامريكية وجد ان كثير من الازواج قد تنازلوا فعلا عن مركزهم وسلطتهم فى المنزل لانه لم يكن لديهم اى احسلس بالسيطرة على مصائيرهم الاقتصادية وكانوا عرضة للاضهاد من جانب اصحاب العمل ،ولقد اظهرت دراسة أجرتها "ميراكو ماروفكس" عن بعض العائلات اثناء فترة الكساء ،أن البطالة كانت سببا فى أن يفقد الرجال احترامهم الذاتى، ويقبلوا تبادل الادوار مع زوجاتهم، وقد انتهت دراسات عديدة عن السلطة فى العائلة الزوجية إلى نفس النتيجة، أن مكانة السلطة فى العائلى يحدده من الذى يكسب المال، اينما يكون رحل عاجزا عن اضطلاع بدوره الى كسب المال تصبح السيادة للزوجة فى الغالبية.

الواقع ان الظروف فى كلتا الحالتين ظروف شاذة ولكن الدراسات الاقتصادية افادت الدليل على أن تنقسم الادوار فى البيت تحده اعتبارات اقتصادية.

نقطة اخيره حول الحجة القائلة بان الغرض الاساسى لعمل المرأة هو كسب مزيد من المال فهو يقوم على سوء فهم تام لاسباب عمل الانثى ، فقد اقامت الدراسات العديدة التى قام بها الباحثون الاجتماعيون والاقتصاديون الدليل على أن النساء كن يسمين للعمل لمساعدة عائلتهن واعاله انفسهم ، وفى عام ١٩٠٧ اكتشف علماء الاجتماع الذين كانوا يدرسون الظروف الاجتماعية فى بنسبيرج أن كثير من النساء اضطرت للعمل لان أزواجهن العاملين فى مصانع الصلب ومخازن السكك الحديد كانوا يتقاضون أجور لم تكن كافية لإعالة عائلاتهم، ولقد أنهت الدراسة التى قام بها مكتب العمل الحكومى

الأمريكي على عینه من العمال ، إلى نفس النتيجة، لقد تبين أن نصف عدد هؤلاء العمال الصناعية لا تكفي أجورهم لحياة معيشية كريمة، ولم يكن في الامكان توفير ميزانية عائلية كافية لإدء عملت الزوجات والإداء في سن العمل، وتأتي نتائج هذه الدراسة نافية لإدعاء أصحاب العمل، أن النساء لسن بحالة إلى أجور عالية لأن ليست لديهن مسئوليات اقتصادية.



الفصل العاشر  
مشكلات المرأة العاملة  
وعدم المساواة



## الفصل العاشر

### مشكلات المرأة العاملة وعدم المساواة

#### المشكلات الاجتماعية:

تعرف المشكلات الاجتماعية بأنها أحد أشكال الانحراف عن المعايير العلمية لان في النسق الاجتماعي تفوق المصالح الرئيسية لكثير من أفراد المجتمع ويذهب كل من مارتن وينبرج MARTIN WEINBERG وEarl Rubington في مؤلفهما The Solution of social problem تعريف بأنها صعوبة أو عقدة ، وان الصفة الاجتماعية تشير إلى هذه الصعوبات أو هذه العقوبات قد أدركها عدد كبير من الافراد.

والواقع أن علماء الاجتماع يميلون بوجه عام إلى مناقشة وتحليل المشكلات الاجتماعية، ما في إطار النظرية السوسيولوجية العامة إلى تفسير العوامل المسببة للمشكلات الاجتماعية على أنها نتيجة لنظام اجتماعي معين. أما في إطار نظرية المشكلات الاجتماعية إلى تفسير المراحل التي تصبح بمقتضاها ظروف أو أحوال معينة مشكلة اجتماعية . والواقع أن هنا ثمة اتجاه لتحليل المشكلات بوصفها حالة من الضرر الذي يلحق بالمجتمع وهناك اتجاه آخر يستند في تحليله للمشكلات الاجتماعية على الربط بينهما وبين نمط القيم السائد ، فنجد عالم الاجتماع هيرمان Herman يقرر انه لتحديد ما تعنيه المشكلات الاجتماعية لابد من وجود بعض الجهات المعيارية، فهناك ضرورة للتأكيد على القيم كنظرية عامة للمشكلات الاجتماعية ، وكذلك على العمليات التي نختار على أساسها تلك القيم (\*).

---

(\*) عزة صيام: المشكلات الاجتماعية والنقد الاجتماعي، مكتبة الحرية، للقاهرة

إن نظرية القيم تفرض علينا دراسة الطبيعة الانسانية وعلاقة الفرد بالمجتمع ، والقواعد التي تحكم عملية الانجاز ، وفهم الحاجات الانسانية بطرق أشباعها . والحقيقة ان هذا الاتجاه يستند فى تحليله للمشكلات الاجتماعية على ان المجتمع نفسه هو الذى يعرف فى النهاية جميع مشكلاته الاجتماعية وفقاً لمستويات أخلاقية معينة تمده أى المجتمع بمعايير صريحة واضحة ، دقيقة ومن ثم فإن تجاهل المعايير الاجتماعية السائدة فى المجتمع ، يشكل فى حد ذاته مشكلة إجتماعية ذلك أن بعض مشكلات العمالة النسائية يرجع إلى طبيعة التباين الطبيعى والاقتصادى والمؤثرات السكانية والاجتماعية السائدة وفى ضوء هذه المبادئ ربما أمكننا فهم طابع الحركات الاجتماعية فى المجتمعات الغربية اذا ما اخذنا فى اعتبارنا طبيعة النظام الديموقراطى الذى يأخذ بمبدأ المساواة ومفهوم القيم فى مجتمع متغير والواضح ان الحركات النسائية جاءت موجه ضد عدم المساواة فى الاجور وحقوقها الطبيعية فى رعاية الطفولة . وأصبحت الجهود المبذولة فى هذا الشأن موجهة لاقناع أصحاب الاعمال والصفوات الحاكمة بضرورة إحداث تعديلات جوهرية فى القوانين من أجل المساواة والتي تحمى طبيعة المرأة بالاضافة إلى رعاية الطفولة .

#### المرأة وعدم المساواة فى الأجور:

تعد قضية الاجور أحد محاور الجدل داخل البناء النقابى الواحد خاصة حول المعدلات بين أجور الرجال والاثاث فى ظروف العمل الواحد . وبدلاً من ان كانت هذه القضية موضع مساومات بين التنظيمات النقابية الادارية ، فإنها تحولت إلى قضية داخل المنظمات الصناعية فشكلت حد لما

بين الرجال والنساء حول الحدين الأدنى والأعلى من ناحية وبين شغل الوظائف في بناء قوى العمل من ناحية أخرى .

لقد تحولت هذه القضية إلى محور الصراع الذي قادتة الحركة النقابية العمالية النسائية ضد الرجال، وتحولت إلى جماعات ضغط على المنظمات النقابية العمالية ، والاحزاب السياسية ، بل تعدتهما إلى إثارة الرأي العام والتعاطف مع مطالبهن ونستطيع أن نضع ملامح هذه المشكلة في بريطانيا.

**بريطانيا :** كانت مشكلة الاجور في بريطانيا تشكل بصورة دائمة قضية محورية بالنسبة للمنظمات النقابية ، خاصة وأن الصراع أخذ ينمو بين بين العمال والعمالات سواء على مستوى منظمات العمل . أو المنظمات النقابية فالفكرة الشائعة حول النصيب الأعلى من الاجر هو للرجال باعتبارهم المسؤولين عن إعالة الاسر ، وهذه الفكرة أصبحت غير مقبولة قياساً على احصاء يشير إلى ان من بين كل ثلاث أسر في بريطانيا كانت المرأة هي المكتسب الرئيسي أو الوحيد للعيش ومن الامور الصارخة هو منح المرأة أجر يعلو عن أجر الرجل في مستوى العمل الواحد .

ولعلاج هذه الحالة الاخيرة أينما وجدت تم وضع قانون المساواة في الاجر عام ١٩٧٠ . ولقد جاءت صياغة هذا القانون في نهاية عملية مسلومة تم التوفيق فيها بين احرار الـ TUC ( على المساواة في الاجر في العمل نو القيمة المساوية ) ويتم تنفيذ ذلك بعد عامين من تنفيذ القانون . وبين تفضيل اصحاب العمل للمفهوم الاضيق ويقتصر على ( المساواة في الاجر مقابل العمل المتساوي ) ولا يتم تنفيذ هذا بصورة كاملة الا بعد سبع سنوات من تسوية الوضع بصورة تدريجية .

لقد أدى هذا القانون إلى مساواة أجر النساء اللاتي يؤدين ( نفس العمل أو الشبيهة به) أو ( العمل الذي يصنف بأنه مكافئ لما يؤديه أى رجل إذا كان لعملها أو لعملهن قيمة مساوية )

١- وقد كان من نتيجة الحل الوسط والاتفاق على فترة خمس سنوات لتنفيذ القانون ان اصبح امام كل من اصحاب العمل والنقابات العمالية وقتاً فسيحاً ليس فقط للتوافق مع متطلبات القانون بل أيضاً للتوصل إلى سبل لاعادة تشكيل بنية قوة العمل التابعة لكل منهما وذلك باعادة تقييم الوظائف أو تقسيم العمل تبعاً لجنس من يقوم به بحيث يمكن التخلص من القانون ومن ( دليل اصحاب العمل للمساواة فى الاجر ) الذى تم وضعه وتوزيعه على نطاق واسع خلال السنوات السابقة لعام ١٩٧٦ يتبين كيف كان الازعان لتنفيذ القانون يتم بأدنى حد بالتحايل على بنوده، لقد ظلت مشكلة عدم المساواة في الأجور من الموضوعات التي يثار حولها الصراع بين النقابات العمالية.

كذلك هناك من الدلائل بما يفيد أن بعض أصحاب العمل قد استخدموا مثل هذه الأساليب. أما من ناحية النقابة العمالية فقد كان تقبلها أو تسامحها أذاي هذه الأساليب يعتمد بدرجة كبيرة على التزام هذه الأساليب بمبدأ المساواة في الأجر وفي تقرير وضعة ال TUC عن موافق النقابات المنتسبة له أذاي المساواة في الأجر قبل تنفيذ القانون ، وجد أن " موقف النقابات أذاي المساواة في الأجر كان مختلف حول التعريف المناسب ، وهو ما إذا كان الهدف الأساسي للنقابات هو تأمين وضع أعضائها من الرجال أم هو تحقيق المساواة للنساء. وفي حقيقة الأمر فان ال TUC حتى نهاية الستينات كان يأبى مساندة التشريع الخاص بالمساواة في الأجر ، فضلاً أن يتم ترتيب الأوضاع عن طريق التفاوض حول الأجر بدلاً من تغييره عن طريق

الإخطار والفرص وبالرغم من حقيقة أن النساء في الثمانينات قد حصله من التسهيلات التي تحمي حقوقهن ما يفوق أي وقت مضى ، وارتفعت نسبتهن أكثر من أي وقت آخر ضمن القوة العاملة ( ٤١ في المائة ) والعمالة المنظمة ( ٢٨ في المائة ) وحصلن في مجال الحركة النقابية على هيكل من السياسة الراعية لحقهن في المساواة الكاملة ، ألا أن مضغهن داخل كل من الحركة النقابية وسوق العمل غير متكافئ ونحن قد لاحظنا من قبل انه رغم إصرار النساء للكثير من الحقوق الشرعية في السبعينات ألا أن متوسط دخولهن كنسبة مئوية من دخول الرجال قد انخفضت مع نهاية العقد ، وأصبحت عدم المساواة أكبر بدلا من أن تقل فالأجر الأقل والافتقار للفرصة مازالا هما السمتان الرئيسيان في مجال استخدام المرأة ، وإخفاق قانون المساواة في الأجر في مساواة أجورهن بأجور الرجال لا يمكن تفسيره إلا جزئيا فقط بضعف القانون وبأساليب المراوغة والتحايل التي بعض أصحاب العمل والنقابات العمالية أما انخفاض متوسط الأجر للنساء فهو ناجم من حقيقة أن معظم ما تم عمله من أجل وضع معدلات أجور العاملات في الوظائف النسائية ، يعتبر من الناحية التاريخية أقل من الحد الأدنى لمعدلات الأجور للرجال في أي صناعة من الصناعات ، وفي الوقت الحالي فانه رغم عدم قانونية توصيف الوظائف ومعدلات الأجور بناء على جنس العامل ، فان بنية قوى العمل في بريطانيا ظلت دائما تسير بصورة نسبية وفقا للتقسيم الجنسي للعمل لدرجة انه مازال يوجد حتى الآن اعتراف ضمني بوجود وظائف نسائية مع ما يترتب على ذلك من تحديد أجر منخفض لها بل وحتى بالرغم من أن الكثير من النساء قد طالبن بحق العمل والتدريب في وظائف الرجال ، ألا أن الرجال لم يبنوا أي رغبة في الدخول في مجال الوظائف النسائية ( فيما عدا قلة منهم اختاروا العمل في مجال التوليد ، وهذا الأمر لا

يثير دهشة على الإطلاق نظرا لان معظم الرجال يعتبرون أن متوسط اجر المرأة هو شيء مثير للسخرية أمل مسالة العزل والفصل في المجال الوظيفي، فهي ليست بالمسالة التاريخية ، ذلك لان القرن العشرين ، يعكس الاعتقاد الشائع، قد شهد تزايد انحصار النساء في مهن قليلة نسبيا، لكن مع مطلع القرن فقد عملت النساء في العديد من الأعمال والوظائف المهارية بشكل اكبر بكثير وبنسبة أعلى مما يحدث اليوم فنحن نجد أن ٢٤ في المائة من النساء كن من العاملات الماهرات مقابل ١٤ في المائة فقط بعد ذلك مشكلة

فرنسا : منذ عقدين من السنين كان الاتحاد العام للعمال والاتحاد الديمقراطي الفرنسي للعمال في موقف المعارضة لمعظم السياسات التي تتبناها حكومات اليمين الوسط بزعامة الأستاذ ريجول دب وبيرو جيسكار دسيتان ومع ذلك فقد صدرت في هذه الفترة قوانين ربما كانت تحمل معها تقدما تجاه المساواة بين الجنسين ففي عام ١٩٤٦ كانت فرنسا تحظر التفرقة في الأجور بين الرجال والنساء ثم إعادة تأكيد حق المساواة في الأجر انفس للقدر من العمل في قانون المساواة الجماعية عام ١٩٥٠ ولقد كان لإصرار الحكومة الفرنسية أثرة في تضمنت معاصرة روما التي تم بمقتضاها إنشاء السوق الأوروبية المشتركة (المادة ١٩٩) ، التي نصت على المساواة في الأجر لنفس القدر من العمل ظن ولم يكن ذلك في حقيقة الأمر اجتماعيا بتحقيق المساواة بين الجنسين ، بل كان الهدف منه عدم السماح لتحقيق ميزة تنافسية لا أصحاب المصنوعات وخصوصا في صناعة النسيج ، في دول السوق الأخر ، والتي كانت من الناحية العلمية أكثر ابتعاداً من فرنسا عن تحقيق المساواة في الأجر ولقد تجسد هذا المبدأ الذي وضعته السوق المشتركة في قانون ٢٢/ديسمبر/١٩٧٢ ثم أعقبت قانون ١١/يوليو/١٩٧٥

الذي يمنع التمييز في العمل بسبب الجنس أو الوضع الأسرى ورغم تأييد كل من الاتحاد العام للعمال والاتحاد الديمقراطي الفرنسي للمبادئ التي تجسدها هذه القوانين ألا أنها ، القوانين، كما يقول هذان الاتحادان، كانت عقيمة تماماً وفي ٢٨/يناير/١٩٨١ صدر قانون العمل نصف الوقت ، متخبطاً المعارضة التي أيدتها التنظيمات العمالية النسائية، فقد كان هذا القانون يسمح لأصحاب العمل بتقدير نظام العمل نصف الوقت عند رغبتهم في ذلك وبالرغم من أن الأمر كان يتطلب منهم عند التنفيذ هذا النظام استشارة مفتشي العمل ولجنة مشروع المصنع- وهو ما يقابل إلى حد ما مجلس العمل في بعض الدول الأوربية الأخرى ألا أنهم لم يكونوا ملزمين بالأخذ برأيهم ، وفي الحقيقة ، فإنه من الممكن اعتبار هذا القانون بمثابة اعتداء رمزي على حق النساء في العمل حيث أن معظم العاملين نصف الوقت في جميع الدول ، هم من النساء ولأن فرنسا ولفترة قريبة كانت ضد النساء المتزوجات في وظائف الخسوة الحكومية ، فمما يستحق الذكر أن قانونا للعمل نصف الوقت أكثر تحرراً وهو الذي صدر في ٢٣/ديسمبر/١٩٨٠ ، قد شرع فترة تجريبية لمدة عامين يمكن للموظفين من كلا الجنسين الاختيار خلالها للعمل نصف الوقت وهذا الخيار كان يعامل بنفس معاملة العمل لليوم الكامل من أجل تقرير حقوق التدريب والترفيه . وبالنسبة للأسرة التي يحظى أطفالها بأولوية الحصول على خدمات رعاية الطفل العمة أو الخاصة ، فقد كانت متحفظ بحق استخدام هذه الخدمات خلال فترة العمل التجريبية لنصف الوقت وفي فرنسا يصل معدل العمالة لنصف الوقت أقل مما هو في بريطانيا والولايات المتحدة والدانمرك والسويد ، ألا أنه يفوق المعدل الموجود في كل من أيرلندا وإيطاليا فقد كانت نسبة العاملات لنصف الوقت تبلغ ١٣,٦ في المائة من القوى العاملة النسائية عام ١٩٧٥ و ١٥,٢ في المائة بعد ذلك بخمس سنوات .

ويوضح الجدول التالي النساء لنصف الوقت اختياريًا أو إجباريًا وفقا للمجموعات العمرية في عام ١٩٨٠ .

### جدول رقم ( ٨ )

يوضح وضع النساء في القوة العاملة لنصف الوقت في فرنسا ١٩٨٠

العاملات لنصف الوقت	النسبة
٨,٦	٢٤-١٥
١٣,٢	٣٩-٢٥
١٩,٢	٤٩-٤٠
١٨,٤	٥٩-٥٠
٢٥,٤	٦٠ فما فوق
١٥,٢	جميع الأعمار

**ألمانيا :** أن أهم النقابات التي حظيت باهتمام كبير من الاهتمام في مساحة المرأة العاملة هي قضية الأجور وبصفة خاصة في بداية الثمانينات فقامت المحكمة العمالية العليا بإصدار حكم بأن أجور النساء بوضعها الراهني تعتبر غير دستورية وساعات العمل الخمس والثلاثون أسبوعا . رغم معدلات ذوى الياقات الزرقاء وذوى الياقة البيضاء في درجة واحدة نظرا لما ينشأ من ذلك من مظالم وبصفة خاصة التمييز في الأجور وإن مجالس العمل تلعب دورا واضحا بخصوص قضايا المرأة ومن بينها قضية الأجور بالرغم من أنها ليست وكيلة عن النقابات فهذه المجالس تعد مسؤولة من إدارة العقود النقابية داخل مكان العمل وقد تتفاوض بشأن أدراج بعض الإضافات في العقد تشمل الأجر الحوافز والكافيات والزيادات في الأجور من الحد الأدنى المذكور في الاتفاقيات وباتت القضية الغالية للنساء على مدى السنوات الخمس عشرة الماضية هي التصنيفات الخاصة بالأجر الضعيف وكانت هذه

التصنيفات قد أدرجت بعد عام ١٩٥٥ في جدول الأجور ذو الدرجات الست وقد تمكنت النساء من الاستعانة بوزير للعمل حيث قام عام ١٩٧٣ بتكليف لجنة لدراسة هذه المشكلة وقد جاء التقرير النهائي لهذه الدراسة بعمل بين طيافة توصيات بأجراء اختيار " عما إذا كان من الممكن من الناحية العلمية توصيف عمل بأنة "ثقل" إذا ما اشتمل على بذل مجهود عضلي كبير ، وهل يمكن وصفة بأنة عمل "ضعيف" إذا ما كان يؤدي فقط إلى حدوث مجرد توتر أو ضغط عصبي في حالة ما إذا كانت المجهود العضلي ضعيف ومن هنا كان السعي لوضع تعريفات أكثر وضوحا لكلمات مثل "الضغط" و"الطلب" و"العبي" على أساس أن المطلب الدستوري من أجل المساواة في الأجر يجعل هذه العناصر ذات أهمية كبرى باعتبارها بيانات تحدد الاتجاه لتوصيف مؤشرات الأجر المقابل ولقد ترك التقرير للشركات الاجتماعية مسئولية تطبيق الدراسة عن الضغط والطلب على درجات الأجر لكن أصحاب العمل رفضوا هذا التقرير بدعوى أن مجموعات الأجر الخفيف ليست بالشئ الذي يتعلق بالنساء فقط، حيث أن بعض الرجال يندرجون في هذه المجموعات، كما أن درجات الأجر القائمة تعكس قيما مناسبة لهذا النوع من العمل بعد ذلك أدى الكساد الاقتصادي إلى إغراق كل من الحكومة والنقابة في الاهتمام بمراجعة انساق تقييم الوظائف المرتبطة بدرجات الأجر وقد قامت مجموعات من النساء بالسير في الطريق مع زملائهن ، ومجالس العمل ، ونقابات العمال الخاصة بهن وأخيرا مع المحاكم العمالية لإقناعها بأن "العمل الخفيف الذي يتضمن به أحد مصانع تعبئة العسل ، وفي مؤسسة للتصوير الفوتوغرافي ، وفي مصنع للأسلاك الكهربائية ، هو عمل مرهق وثقل ويؤدي لتعمم كذلك فهو عمل لا يستطيع رجل القيام به حتى لو تلقى أجرا أعلى من المجموعة الثانية للأجر . وقد كسبت العاملات في مجال التصوير

الفوتوغرافي قضية عام ١٩٨٢ ، وهناك ما يدعو للأمل بأن المحاكم العمالية الأخرى سوف تنتظر بعين الاعتبار والتفهم للقضايا المطروحة أمامها ولكن الحقيقة التي لأمرء فيها هي أن مسألة المساواة في الأجر مقابل العمل ذو القيمة المساوية ما زالت في حاجة إلى الكفاح من أجلها وهناك حقيقة أخرى هي أن الكثير من المشاكل المتعلقة بالنساء العاملات الألمانية تكمن في نسبة المساواة المزدوج حيث القرارات التي تتخذها المجالس العمالية يمكن أن تنقص كل من الاتفاقات الإقليمية والتشريعات القومية خصوصا فيما يتعلق بمسائل الفصل وضبط الأجر . ويرجع ذلك إلى أن الكثير من أعضاء هذه المجالس يشاركون أصحاب العمل اعتقادهم بأن قوانين الحماية التي تمس عمل النساء تزيد من التكاليف والأعباء في إدارات شئون الأفراد والهدف من وراء ذلك هو خلق شعور بالتحيز ضد عمل النساء في مناصب تتجاوز الحدود الدنيا للأجور لذلك كانت هناك المطالب بمزيد من المشاركة النسائية في عضوية لجان المساومة وكذلك في المجالس العمالية .

وخلال الثلاثون عاما التي مرة منذ إنشاء التنظيم النقابي الألماني طرأ على مدخلة في معالجة المشاكل النسائية عدة تغييرات هامة نتيجة لضغوط داخلية وخارجية وبعد أن أصبحت ماريا فير الرئيسة الثانية للقطاع النساء في التنظيم النقابي الألماني في منتصف الستينات بدأت في تنفيذ برنامج تعليمي عن وضع ومشاكل النساء موجه لكل من النساء النقابيات ولزملائهن من الرجال وقد تضمن هذا البرنامج عدد من الدراسات عن النساء العاملات بنيت أجداها أن النساء بدرجة كن يعملن أساس للضرورة الاقتصادية وبذلك في دخل الأسرة في الاقتصاد وبعد ذلك بفترة قصيرة تحول الموقف الرسمي للنقابة إلى التأييد الإيجابي للنساء اللاتي يجمعن بين العمل والزواج ولقد أدى القلق من أن النساء ممن لهن أطفال صغار لا يجب

أن يعملن خارج المنزل إلى الاهتمام بزيارة عدد الأماكن في المدارس الداخلية ومدارس الحضانة وعنئذ تفيد الموقف إزاء هذه الأماكن فبعد أن كان ينظر لها على أنها مؤسسات ضرورية بالرغم من كونها بديل غير مرغوب فيه لرعاية الأم أصبح الآن لها قيمتها في الإسهام في أعداد الأطفال للتعليم الرسمي والحياة الاجتماعية مع من في مثل عمرهم والاستعراض العام للأنشطة التشريعية خلال النصف الأول من السبعينات يشير إلى حجم النجاحات التي حققها النقابات العالمية والمنظمات النسائية ٩٧١ من نطاق قانون التدريب المهني بحيث يمكن تدريب ربات البيوت ممن يرغبن في العمل

١٩٧٢ إصلاح نظام التأمين والمعاشات بما يسمح باشتراك أصحاب العمل الخاص وربات البيوت

١٩٧٣ تأييد الحكومة لنظام الرعاية الأسرية اليومية كنوع من المساعدة لكل من الأمهات وأمهات الأطفال الصغار ممن يرغبن في الحصول على دخل برعاية أطفال الأمهات الأخريات

١٩٧٤ توفير الاعتمادات الأزمة لبرنامج التأمين الصحي بما يتاح منح إجازة مدفوعة الأجر تصل الأجر إلى خمسة أيام في العام لرعاية الأطفال المرضى

١٩٧٥ صدور قانون جديد للزواج والطلاق يسمح للنساء باختيار العمل بغض النظر عن موافقة الأزواج كما يحقق المساواة في المسؤولية بين الزوجين من أجل حماية الزواج وتحمل المسؤوليات المنزلية .

إيطاليا : لقد كانت السياسة النقابية في إيطاليا شأن التمايز في الأجور أكثر تعقيدا فعلى الرغم من أن النقابات لم تسعى بفعالية لتحقيق هدف المساواة في الأجور ألا أنها دافعت بقوة عن العمال ذوي الأجور المنخفضة،

وقد تمكنت في الفترة من ١٩٤٥ إلى ١٩٤٧ من تحقيق زيادات كبيرة في الأجر لهؤلاء مقارنة بما حصل عليه أصحاب الأجور الأفضل ومن ثم فقد ضاقت الفجوة بدرجة كبيرة في تمايز الأجور بين الجنسين وفي هذه الفترة قلت نسبة التمايز في الأجور بين العمال بين الرجال والنساء ممن على نفس مستوى المهارة من ٥٠% إلى ٣٠% بالنسبة للنساء البالغات أما العلاوات الاجتماعية لمواجهة أعباء المعيشة والتي دخلت عام ١٩٤٥ فكانت موضع آخر بهذه العلاوات كانت مرتبطة بما يحدث من تقلبات في مؤشر الأسعار وكان الهدف منها تقوية القدرة الشرائية للعمال والذين تأثروا بشدة من سنوات الحرب ولم تكن هذه العلاوات تحسب كجزء ثابت من الأجور بل كنسبة منفصلة ، وكانت النساء العاملات فوق سن العشرين يحصلن على علاوة نقل بنسبة ١٣% مما يحصل عليه الرجال في نفس السن ومع أن عملية التفرقة في معدلات الأجر الأساسي كانت مقبولة بصفة عامة ، إلا أن التمايز في علاوة أعباء المعيشة قد أثار احتجاجات شديدة ففي تورينو قامت النساء بالإضراب عن العمل بتأييد من زعامة نقابة النساء الإيطاليات وضد مشيئة الزعامة النقابية ونجحت في الحصول على زيادات مساوية في علاوات أعباء المعيشة . كذلك امتد الكفاح إلى ميلانو وخطر القيادة القومية للاتحاد العام للعمال الإيطالي إلى التدخل وإلغاء التمايز وبعده عامين ، قامت السكرتارية العامة لنقابة عمال النسيج ( تيريزا نونش ) مرة أخرى بإثارة قضية المساواة خلال إحدى جلسات الملمومة وقد قادم أصحاب العمل بشدة هذا الأمر ولكن عندما وصل إلى السكرتير العام للاتحاد عمال إيطاليا ، وهو شيوعي قرر قبول الأمر الواقع

فقد صدرت في عام ١٩٠٢ بعض القوانين لحماية النساء تضمنت الحد من استخدام الأطفال ، وحظر عمل النساء في المهن التي تحت الأرض

مع توفير بعض الحماية لمن في النوبات الليلية ،كما أنها حرمت عمل النساء في الأسابيع الأربعة الأولى بعد الوضع وكان هذا التشريع مقارنه بما طرحه الحزب الاشتراكي الإيطالي محدود وضعيف وإن كان الاثنان يسيران في نفس الاتجاه العام، وفي حين أن النساء داخل النقابات وفي الحزب الاشتراكي يؤيدن التشريعات الخاصة بحماية النساء فإن الاتجاه النسائي خارج الحركة العالمية على العكس ، معارض التشريعات الحماية للنساء على أساس أنها تكرر وضعهم التقليدي المتسخ بالنقص وقد حدث خلال الخمسينات تحول تدريجي في مجال الاهتمام نحو مسألة المساواة على الأقل بذلك المعنى المحدود الذي تقتصر على المساواة في الأجر مقابل نفس العمل، ولكن ظلت مسألة تحقيق المساواة للنساء وحققن في التصويت وفي العمل والمساواة في المعاملة هي هدف جميع الأحزاب السياسية اليسارية والاتحاد العام لعمال إيطاليا الذي أعيد بناؤه من جديد، بجانب هذا فإن اليسار عمل أيضا على التأكيد على أهمية " الوظائف الأساسية للأسرة " وكذلك على مدى الحاجة إلى نوعية من النساء الاشتراكيات والشيوعيات للعمل مع الجماعات النسائية الكاثوليكية لتحديث الأسرة وتحسين أحوال النساء، وهذه الخلفية تساعد على معرفة السبب وراء الاتفاق المشروط الذي توصل إليه كل من اليسار والقوى الكاثوليكية المحافظة في المادة ٣٧ من الدستور ، والتي تنص على المساواة بين الرجال والنساء في مجال العمل والأجر مقابل النص أيضا على ظروف العمل لا ينبغي أن تعرض " الدور الأسري ودور الأمومة الجوهريان للخطر " ولكن الغموض الذي أحاط بهذه المادة كان يعكس مدى الخلاف في وجهات النظر بين القوتين السياسيتين وظل أساسا الجدل مستمر حول تفسير القانون الذي بقي إلى حد كبير دون تنفيذ وفي عام ١٩٥٠ صدر قانون الأمومة الذي جعل فصل النساء في مرحلة الحمل أو ممن لهن طفل يقل سنة عن العام

الكامل أمرا غير قانوني ، ثم قانون ١٩٦٣ الذي حرم فصل النساء بعد زواجهن بعام، وهي مسألة كانت شائعة حتى الستينات ومنصوص عليها في قانون العمل وعقود العمل ومع ذلك فقد كانت الأكثر أهمية على تحقيق المساواة هو أن مسألة توفير الحماية للنساء العاملات ظلت تشكل الأولوية في السياسات الاجتماعية للنقابات بعد انتهاء الحرب، ففي عام ١٩٤٦، ثم التوصل إلى قانون اتفاق قوى شامل بين الاتحاد العام لعمال إيطاليا واتحاد أصحاب العمل فيما يتعلق بحماية النساء الحاملات يقضى بمنح فترة إجازة إجبارية تحصل بمقتضاها المرأة الحامل على ثلاثة شهور قبل الوضع وعلى ستة أسابيع بعدة مع حصولها على ثلثي الأجر، وقد عمل الاتحاد العام لعمال إيطاليا على التقدم بمشروع قانون للأمهات العاملات تنبئ عضوات البرلمان من الأحزاب اليسارية بزعامة العضوة الشيوعية "ميزازا نوتش" والتي كانت تتولى منصب السكرتيرة القومية لنقابة عمال الملابس والنسيج، ولقد حظي مشروع القانون بمساندة قوية من خلال شن حملة جماعية استمرت عامين نشطت فيها بشكل خاص نقابة النسيج والنساء الشيوعيات، أما القانون الذي صدر أخيرا عام ١٩٥٠، وبالرغم من اختلافه عن القانون المقترح أصلا إلا انه قد حكم عليه في ذلك الحين بأنه واحد من افضل القوانين لحماية الأمومة في الدول الرأسمالية وقد نص القانون على منح المرأة راحة إجبارية من العمل لمدة ثلاث شهور قبل الوضع وثمانية أسابيع بعدة بجانب فترة راحة للرضاعة خلال ساعات العمل طوال العام الأول لمولد الطفل ويتم ذلك في أماكن رعاية خاصة يتولى إنشاءها أصحاب العمل وكذلك تمام القانون يرفع نسبة المزايا خلال فترة إجازة الحضانه إلى ٨٠% من الأجر كما حرم فصل المرأة خلال فترة الحمل ولمدة عام بعد الوضع .

الولايات المتحدة الأمريكية : أن قضية الأجور بالنسبة للمرأة العاملة الولايات المتحدة الأمريكية من الموضوعات التي تثير الكثير من المشكلات وخاصة أن النساء كانت تعملن في الوظائف ذات الأجر المنخفض إذ كان هناك تركيز شديد وواضح للقوى العاملة النسائية في الأجور المنخفضة بصورة واضحة عن الرجال وأن اتجاه النساء للتجمع لا يتم فقط في نطاق الوظائف ذات الأجر المنخفض ، بل أيضا داخل الجماعات ذات الأجر المرتفع كما أنهن تركزون في أرقى درجات الأجر المنخفض والمكان المنخفض وهذا ينطبق على مهن البيع والطلب والقانون والتعليم والتمريض والمكتبات والمهن الفنية وهذا ما يوضح التالي.

توزيع الأجر في الولايات المتحدة طبقا للأجر والمرتب ، وفقا للنسبة المئوية للعاملين من كل جنس في كل مستوى من الدخل .

#### جدول رقم ( ٩ )

توزيع الأجر في أمريكا بين الرجل والمرأة

الرجل	المرأة	الدخل السنوي بالدولار
٢٠	٨٠	٨,٠٠٠
٣٥	٦٥	٩,٠٠٠
٤٠	٦٠	١٠,٠٠٠
٤٢	٥٨	١١,٠٠٠
٦٠	٤٠	١٢,٠٠٠
٦٦	٣٤	١٣,٠٠٠
٨٠	٢٠	١٤,٠٠٠
٩٥	٥	١٥,٠٠٠

وقد يكون من المفيد هنا عقد مقارنة لمؤسّط الدخول الأسبوعي بين كل من عمال الأجر والمزبّن من الرجال والنساء على مدى عشر سنوات ، حيث أن مثل هذه المقارنة توضح الفجوة بين أجور النساء والرجال بالرغم من ارتفاع الأجور بصفة عامة ويتضح ذلك من الجدول التالي حيث يوضح مؤسّط الدخل الأسبوعي على مدى عام للعاملين طول الوقت في الولايات المتحدة لسنة ١٩٩٠ سنة فاكثر حسب الجنس ١٩٩٠-١٩٨٦ :

#### جدول رقم (١٥)

يوضح مؤسّط الدخل السنوي بين الرجل والمرأة بالتولار (١٩٩٠-١٩٨٦)

السنة	الدخول السنوي بالتولار		تكوين النساء بالنسبة المئوية لمؤسّط الرجال
	رجال	نساء	
١٩٩٠	٢٠,٢٦٠	١٢,٧٥٨	٥٩,٢
١٩٩١	٢٠,٢٦٠	١٢,٧٥٨	٥٩,٢
١٩٩٢	٢٠,٢٦٠	١٢,٧٥٨	٥٩,٢
١٩٩٣	٢٠,٢٦٠	١٢,٧٥٨	٥٩,٢
١٩٩٤	٢٠,٢٦٠	١٢,٧٥٨	٥٩,٢
١٩٩٥	٢٠,٢٦٠	١٢,٧٥٨	٥٩,٢
١٩٩٦	٢٠,٢٦٠	١٢,٧٥٨	٥٩,٢
١٩٩٧	٢٠,٢٦٠	١٢,٧٥٨	٥٩,٢
١٩٩٨	٢٠,٢٦٠	١٢,٧٥٨	٥٩,٢
١٩٩٩	٢٠,٢٦٠	١٢,٧٥٨	٥٩,٢
١٩٩٠	٢٠,٢٦٠	١٢,٧٥٨	٥٩,٢

يتضح من الجدول السابق أن هناك فجوة ثابتة فسي الدخول بين الرجال والمرأة في الولايات المتحدة الأمريكية وهذا مرجعة إلى طبيعة العمل الذي تمارسه المرأة بالقياس وضعها ومكانتها الطبيعية بالإضافة إلى ضعف النقابات العمالية من أجل المساواة في الأجور بين الرجال والنساء ؛

لقد اتضح من خلال التحليل التاريخي للحركة النقابية النسائية في الولايات المتحدة الأمريكية أن تجربة النساء منذ الأربعينات أظهرت تناقص

كبير فمن ناحية انضمت أعداد لم يسبق لها مثيل من الإنسان إلى القوى العاملة وبذلك غير إلى حد كبير التوزيع القائم للأدوار الاقتصادية ومن ناحية أخرى لم يتحقق سوى تقدم ضئيل في المجالات التي تعتبر الشغل الشاغل لرعايات حقوق المرأة ومن هذه المجالات الاستخدام المهني ومراكز رعاية الطفل وقضايا الأمومة وسلم الأجور . والآن أخذت النقابات القومية في الولايات المتحدة الأمريكية وبصورة متزايدة تقوم بإنشاء أقسام تختص بالشئون أو النشاطات النسائية ( وتوجد قلة من هذه النقابات التي بها مثل هذه الأقسام من عشرون عاما أو أكثر ) وتهدف النقابات من خلال عقد المؤتمرات وإصدار المطبوعات إلى تنمية العضوات والتشجيع على تشكيل لجان نسائية في النقابات المحلية وتدريب النساء على الدخول في لجان المساومة والشكاوى ومن ناحية أخرى نجد أن عدد من النقابات كانت لها الريادة في جعل القضايا ذات الأهمية بالنسبة للنساء في مقدمة الصدارة فنجد مثلا الإدارة القانونية بالنقابات الدولية لعمال الكهرباء والراديو والإله قد حشدت في المحاكم قضايا تتعلق بالعجز نتيجة الحمل والتمييز في الأجر ، والتمييز في الجنس في التعيين والترقية كذلك استطاع عمال الاتصالات في أمريكا الحصول على زيادات في أجور عمال الأجر المنخفض ( معظمهم من النساء ) وتحقيق عدد التوظيفات بما حقق تضيق حجم التقلات في الأجر أيضا فإن العقد المبرم بين الاتحاد الأمريكي لموظف الحكومة ووزارة العمل الأمريكي قد أتاح للعمال من الرجال والنساء ، الاستفادة من وقت الإجازة مدفوعة الأجر في الحمل أو رعاية الطفل وكذلك الحصول على إجازة بدون اجر لمدة عاميين .

اليابان: أن الدستور في اليابان يوفر مبدأ المساواة في ظل القانون ، بغض النظر عن الفرع أو السلالة أو الجنس أو المكانة الاجتماعية أو أصل الأسرة ... ومن هنا قام قانون معايير العمل بالنص على عدم التمييز استفاداً إلى عدم من هذه الأسس ، وإن كان يشير إلى مسألة الجنس فقط فيما يتعلق بالأجور أما السبب في هذا التمييز فليس واضح على الإطلاق وإن كان أغلبية المشرعين يقولون بأن قول قانون معايير العمل من ذكر أي شيء محدد عن المساواة في المعاملة بين الرجال والنساء من حيث الظروف العامة للعمل يرجع إلى أن النساء بالفعل تتمتع بأنواع محددة من الحماية لا تنطبق على الرجال في أي بند من بنود نفس القانون والحكومة في إدارتها لقانون معايير العمل تنمو لمدة الحماية بشكل واسع ضد التفرقة الجنسية بقدر الإمكان ، حتى المحاكم في معظم قراراتها تؤيد هذه النظرية ، وتعتبر أي تفرقة ضد النساء بسبب جنسهن هذه عمل غير قانوني لضمان الدستور المساواة بين الجنسين ، لذلك فإن الاستثناء عن النساء بسبب السن أو الزواج مثلاً كان يرفض لعدم قانونية أما في حالات الاستثناء بعد الزواج ، فإن المحاكم تعتمد أيضاً على البند ٢٤ من الدستور الذي يضمن حرية النساء في الزواج . وقانون معايير العمل ، يغطي عدد من الحالات المتعلقة بظروف العمل والتي يؤخذ بها لحماية الحلة للصحة وتوفير الأمان للنساء العاملات كأمهات لذلك نجد أن ساعات عملهن في الأسبوع محددة ويمكن عدم تكليفهن بالعمل مساء (فيما عدا المرضات ومن يعتبر عملهن مساءً مسألة ضرورية. وكل ساعات العمل الليلية تكون محددة ) كما قد لا يسمح بعملهن تحت الأرض ، أو فوق ارتفاعات معينة كذلك هناك عدد من القرارات الخاصة التي تحكم عمل النساء خلال فترة الحمل والحضانة والدورة

الشهرية، وإجازة رعاية الطفل ، وهي قرارات تحيزها النقابات بدرجة بالغة وتؤيدها بشدة .

### التدريب والتوجه المهني :-

وفي السنوات الأخيرة بدأت الحكومة التأكد على مدى الحاجة للتدريب للمساعدة نوعيات من النساء على العثور على عمل . وبرنامج الحكومة في ذلك يتضمن إنشاء أجهزة توفر التدريب الفني للباحثات عن عمل والتوجيه المهني في مكاتب العمل للعمه للباحثات عن عمل لبعض الوقت . كما يوجد برنامج آخر فخصص للأزمة اللاتي تحتم ظروفهن العودة للعمل ، حيث يتلقين تدريباً لدى هيئات خاصة ومراكز عامة للتدريب ، في الوقت الذي تقدمه الحكومة بإعطاء منح مالية لا أصحاب العمل الذين يستخدمون الأزمة أو يوفرهن لهن تدريباً تأهلياً . هذا وعندما بدأت النساء العمل لفترات فقط كنوع من القوة الإضافية في القوة العاملة وخارج نطاق النقابات لم يكن اهتمامهن بالشئون النقابية اهتماماً كبيراً . ولكن مع تزايد عمل النساء ، فقد تزايدت مطالبهن الخاصة وبالذات بالنسبة للمساواة في المعاملة ورغم أن النقابات قد بذلت جهودها إلى حد لدمج النساء في نشاطاتها ، إلا أنه مع سيطرة الرجال على الشئون النقابية ، فقد اعتبرت مسائل النساء ثانوية وتبريد ذلك هو انخفاض مستوى المشاركة النسائية في النقابات ، وهكذا يدور التاريخ والتقليد دورته الكاملة .

### المفاوضات الجماعية في اليابان :-

تقوم النقابات العمالية في اليابان سنوياً بعمل جماعي منسق ، يطلق عليه " هجوم الربيع" حيث تقوم فيه تنفيذ برنامج للمظاهرات والمفاوضات

التي تستهدف أساس الحصول على زيادة منوية موحدة للأجور أما المساومة على توزيع هذه الزيادة وعلى ظروف العمل فهي تتم بشكل عام تقريباً على مستوى المصنع أو المنشأة والنساء ، لكي يشاركون في هذا النشاط لابد أن يكن من أصحاب التأثير والنفوذ في أجهزة صنع القرار بالوحدات النقابية بالمنشآت التي يعملن بها ، وكما رأينا فإن هذا الوضع غير موجود والمفاوضون النقابيون من حين لأخر يقومون بالتشاور مع العمال وآراء كانت هذا لا يحدث على نطاق واسع فمن الناحية النظرية ، الفرق بين المساومة والتشاور واضحة ومميزة تماماً ، لكنها من الناحية العملية متماثلان وعلى وجه العموم فإن عملية المساومة أكثر رسمية والشكاوى الفردية أكثر قابلية للمعالجة عن طريق المشاورات من معالجتها بالطرق الرسمية التي قد تلقى تأييداً في المحاكم لذلك ، فإن فرص التهاون بمصالح النساء تكون مواتية بصورة أكبر بعض الشيء من خلال القنوات غير الرسمية للمشاورات . وإن كانت هذه الفرص لا تتوافر إلا بصورة استثنائية .

#### جدول رقم ( ١١ )

يوضح نسبة المشاركة في أنشطة نقابة النسيج في اليابان ١٩٨٠م

الجنس والحالة الزوجية	نسبة مشاركة أعلى	نسبة مشاركة متوسطة	نسبة مشاركة منخفضة
ذكر	٢٥,٤	٦٩,٤	٤,٢
أنثى			
أعزب	١١,١	٧٥,٠	١٣,٩
متزوج	٤,٣	٤٨,٦	٤٧,١

**المساومات:** على الرغم من أن التمايز في الأجر بين الرجال والنساء في المجتمع الياباني قد ضاقت حدوده في السنوات الأخيرة إلا أن المتوسط الشهري لدخل المعاملات عام ١٩٧٨ لم يزد عن ٥٦,٢ في المائة من دخل الرجال (الجدول التالي سوف يوضح ذلك) وهناك أربعة عوامل مساهمة في هذا الفرق الواسع.

**الأول:** وأكثرها أهمية هو أن العمل النسائي أساساً يتعرض للتمييز العنصري والنساء يكلفن بالأعمال القليلة الشأن ذات الأجر المنخفض عن أجر الرجال .

**الثاني:** أن درجات الأجور في اليابان محكومة إلى حد كبير بالأقدمية والنساء يعملن سنوات أقل من الرجال.

**الثالث:** النساء بصفة عامة مستواهن التعليمي أقل من الرجال قبل البدء في العمل ، والتقليل منهن ضد اللائي وصلن إلى مرحلة ما بعد الثانوية. **رابعاً:** النساء في المتوسط يعملن لساعات أقل من الرجال ، وهو العامل الذي يفسره ذلك القيد فرضه القانون وما يد العمل على ساعات عمل النساء ، كما يفسره إلى حد ما بالنسبة الكبيرة من النساء التي تعمل لبعض الوقت والسياسات الإدارية في مجال التوظيف ، هذه أكثر الأسباب أهمية وراء عدم المساواة في فرص العمل بالنسبة للنساء ، وسبب التفرقة الشديدة في العمل بين النساء والرجال . والنقابات اليابانية لا تضم في عضويتها إلا من يعملون بالفعل ولا تدخل في مجال عمليات التوظيف أو التكليف بالعمل وبخلاف بعض الجهود لتحسين القوانين الخاصة بإجازة الدورة الشهرية والوضع فإن النقابات لم تبذل أي جهود خاصة بالنسبة للنواحي الصحية والأمنية للنساء .

### جدول رقم ( ١٢ )

يوضح النسبة المئوية للدخل الشهري للنساء اليابانيات بالمقارنة لدخل الرجال

السنة	الدخل كنسبة مئوية من دخل الرجال
١٩٦٠	٤٢,٨
١٩٦٥	٤٧,٨
١٩٧٠	٥٠,٩
١٩٧٤	٥٣,٩
١٩٧٨	٥٦,٢

### العمالة النسائية والخصوبة :-

أن كل ما يكتب عن العلاقة بين اشتراك المرأة في سوق العمل ، وبين الخصوبة يشمل على شواهد تدل على انه في حالة إمكان الموازنة بين سوق العمل وبين رعاية الأطفال ، نجد أن عمالة الأمهات تؤدي بالضرورة إلى الحد من الخصوبة والعكس صحيح ومن الفروض الشائعة أن العمل في الزراعة وغيرها من الأعمال القطاع الاقتصادي التقليدي وخاصة العمل في المنزل أو بالقرب منه ، هذه أعمال وخاصة يمكن الموازنة بينهما وبين العناية بالأطفال على حين أن وظائف القطاع الاقتصادي الحديث لا يمكن الموازنة بينهما وبين رعاية الأطفال ومنهم من ذلك أن توظيف النساء في القطاع التقليدي قد لا يكون قيذا على الخصوبة ، بل يزيد من الخصوبة لأنه يزيد من قدرة الأسرة على إعانة الأطفال بالتشريعات القانونية فسي رعاية الأمومة من ناحية إجازات الوضع والرضاعة .

## إجازات الوضع

ينص قانون معايير العمل في اليابان على إجازة لمدة اثني عشر أسبوعاً ، نصفها قبل الوضع والنصف الآخر بعد الوضع ، وليست بالضرورة مدفوعة الأجر ، كما ينص على فترتين كل منهما نصف ساعة يومياً لرضاعة الطفل وحتى العام الأول من ميلاده وهذا هو الحد الأدنى الذي يتضمنه القانون لكن في المسح الذي قامت به وزارة العمل علم ١٩٧٨ وجدت أن ١٤,٥ في المائة من المنشآت التي تم فيها المسح كانت تسمح بفترات أطول لإجازات الوضع ، كما أن ٣٨,٥ في المائة منها يمنح إجازات ببعض الأجر و ٨,٥ في المائة يتيح فترات رضاعة أطول من الحد الأدنى ٤١,٧ في المائة تعطي اجر للنساء مقابل الوقت المفقود لكن هذا المسح لم يشير ما إذا كانت الضغوط النقابية أو مبادرة أصحاب العمل أو الاتفاق المشترك هو الذي كان وراء هذه الميزات ورغم أن الشركات اليابانية تؤكد على توفير خدمات الرعاية بجميع أنواعها من إسكان ومصاريف وصناديق ادخار وأنشطة ترفيهية إلا أنها لم تبذل أي جهد خاص سواء في القطاع العام أو الخاص لوضع برامج خاصة بالنساء خلاف ما يقرره القانون هذا وتعد إجازة الأمومة ورعاية الطفل وكذلك قضية دعم رعاية الطفل من القضايا التي تظفر إليها عن كثب في كل مكان كقضية نسائية، يضاف إلى ذلك أنه خلال العقد الماضي فإن " الإجازة الأبوية " في شهور الطفولة أصبحت حقاً مشروعاً في العديد من البلدان كما أصبحت موضع جدل سياسي هام في بلدان عديدة أخرى وبعض البلدان التي أخذت بنظام الإجازة الأبوية قد مدت ذلك لتشمل عدداً من الأيام كل عام لأحد الأبوين ليأخذ إجازة مدفوعة الأجر ليعتني بالأبناء المرضى أو بأعضاء الأسرة من العجزة ، وبينما امتد هذا الحق للرجال والنساء على حد سواء، فقد تباطؤ الرجال على الرغم من أن

أعدادهم تتزايد باستمرار في الاستفادة من هذه الميزة وفي الحقيقة فإن أصحاب الأعمال يميلون إلى عدم تشجيع الرجال على اخذ مثل هذه الإجازة وعلى ذلك فإن النساء لا يزلن هن الأغلب في قطع العمل لمتطلبات الأسرة .

**الدنمارك :** لقد كان لنشاط الحركة النسائية أهمية الكبرى في تطور مبدأ المساواة في حق العمل في السبعينات ولقد تكلفت الحركة مسع بعض الجماعات داخل النقابات وأيضا داخل الحزب الديمقراطي الاجتماعي من أجل تحقيق المساواة في الأجر وبدءا من عام ١٩٤٧ قام الحزب بحملة ضد التفرقة بين الجنسين وقد ركزت الحملة على العبء المزدوج التي تتحمله المرأة وكان حق المساواة في الأجر مقابل نفس العمل قد أقر بالفعل عام ١٩٧٠ عن طريق المساومة الجماعية وعقب انضمام الدانمرك للسوق الأوروبية المشتركة عام ١٩٧٣ كان على الحكومة وضع قوانين جديدة تتعلق بالمساواة في الحقوق وكانت النتيجة هي إنشاء لجنة المساواة في الحقوق ثم إصدار قانون المساواة في الأجر عام ١٩٧٦ بعد ذلك قسام حزب الشعب الاشتراكي بإشارة جدل حول تخصيص أنصبة محددة لكل جنس في الحياسة السياسية وهذا الحزب يعتبر اكبر الأحزاب على يسار الحزب الديمقراطي الاجتماعي في البرلمان وقد قام بتنفيذ نظام داخلي للحصص أصبحت بمقتضاه أغليبيته البرلمانية للنساء (١).

---

(١) The Danish Trade Union Movement Mark Published by The danish Fredration 1970 p. 8

## العمل لبعض الوقت .

في الفترة من ١٩٦٧ إلى ١٩٧٨ تزايد عدد النساء العاملات بما يناهز ٤٠٢,٠٠٠ امرأة أو ما يمثل ٢٤ في المائة ومع ذلك فإن عدد من كن يعملن لبعض الوقت تزايد بما يقدر بحوالي ٩٠,٠٠٠ امرأة خلال الفترة من ١٩٧٣ إلى ١٩٧٩ وقبل الزواج الذي ساد في الستينات كان العمل لبعض الوقت أمرا شائعا رغم عدم تمتعه بتأمين البطالة أو الكثير من مزايا العمل الأخرى . ولكن خلال فترة الزواج وعقب التطور الذي حدث في مجال تجارة التجزئة كتحويل المحلات الخاصة الصغيرة إلى سوبر ماركت أصبح أصحاب العمل يسعون بالعثور على من تعمل لبعض الوقت لكن النسبة الكبيرة من الزيادة في العمل لبعض الوقت كان سببها أن الكثير من النساء كن يضطرون لترك العمل ليوم كامل إلى العمل لبعض الوقت كذلك في القطاع العام كان يعرض على النساء وليس الرجال العمل لبعض الوقت وخلال الأزمة الاقتصادية التي أعقبت سنوات الزواج كان الهدف من سياسة العمل لبعض الوقت ليس فقط ترشيد ساعات العمل ، وإنما أيضا لتكثيف حجم العمل فالناس يمكنهم العمل عدة أربع ساعات عما يمكنهم أن يؤدوه بصفة مستمرة لمدة ثماني ساعات، وفي مايو ١٩٧٩م كان ٤١ في المائة ممن يتمتعون بتأمين البطاقة من النساء ، ومن هؤلاء كان ٢٨ في المائة ممن يعملن لبعض الوقت ومعظم العاملات لبعض الوقت ممن بلغ أعمارهن حوالي الخامسة والعشرين، ولكن عندما بدأت تزايد ضغوط المسئوليات الأسرية بدأت نساء أخريات في العمل، ولكن في سن متاخره ولكن ممن لا يستطعن أو يرغبن في العمل ليوم كامل .

## الوظائف التقليدية :-

أن المحاولة التي بذلها الحزب الديمقراطي الاجتماعي الدنماركي في السبعينات لجذب النساء للعمل في مهن الرجال ربما يصبح حقيقة في الثمانينات وأصحاب العمل يساندون هذه السياسة كما تجسد في الحملة التي قاموا بها في رابطة أصحاب العمل ضد تقسيم سوق العمل تبعاً للجنس ولم يكن للحركة النسائية أو النقابات دخل بهذا ، والثانوي الذي دفع إليه هو القصور الذي حدث في العمال المهرة في مجال الصناعات التصديرية ولقد أصبحت النساء يشغلن في هذه الصناعات الكثير من الوظائف التي كانت قاصرة على الرجال فقط وتعتبر مهنة اللحام أحد الأمثلة على ذلك ولقد جاء التغيير في موقف أصحاب العمل تجاه النساء نتيجة ملاحظتهم أن النساء لم يعدن ينسحبن من سوق العمل بعد إنجابهن وهنا لا يمكن تجنب الشك في أن دوافع هذا الاهتمام لتشغيل النساء يرتبط بتوقعات معينة منها حدوث المزيد من تقسيم العمل في القطاعات السابقة التي تستخدم العمال المهرة واستخدام النساء للعمل بالمعدلات شبة الماهرة وإدخال أسلوب العمل لبعض الوقت في هذه المهن لزيادة معدلات إنتاجياتها .

## الخلاصة :-

الواضح أننا امام نماذج عامة لعدم المساواة من الاجور فى سوق العمل يقسمها ريتشارد أنكر وزملاؤه (\*\*) إلى ثلاث نماذج أوسعها تعادلاً هو نموذج رأس المال البشرى يحاول ان يشرح الاختلافات فى الاجور من خلال الاختلافات الذى فى أنتفاضة العمال وهكذا يقال ان المعاملت يتفاضين اجوراً

---

(\*\*) ريتشارد أنكر وزملاؤه: المرأة والمشكلة السكانية في العالم الثالث، ترجمة عليه شكري وآخرون، دار الثقافة للنشر والتوزيع ١٩٨٥، ص ٥٣ - ٥٧.

أقل مما يتقاضاها العمال الذكور . نظراً للدعاء بأن العاملات أقل إنتاجية من العمال الذكور . ويقال ان هذه الفروق في الانتاجية تفسر في ضوء عوامل كالخروج في القوة الجسمانية ، والفروق في دوران العمل والغياب بسبب المسؤوليات الاضافية التي تتحملها المرأة في وحدة المعيشة كما تفسر أيضاً بانخفاض مستويات رأس المال البشري والمجتمع لدى المرأة نظراً لكونها أكثر ميلاً نحو الامية أو المستويات التعليمية الرسمية الدنيا ونقص التدريب لديهما ، وارتفاع معدلات عدم استمراريتهما .

### نموذج التزاحم الزائد :-

ولقد ظهر قدر كبير من الاهتمام حظى به حديثاً ما يعرف بنموذج التزاحم الزائد يطالعنا نموذج رأس المال البشري ، تأتي الفروق في الاجور كنتيجة للاوضاع ووظائف السوق التي تفرضها بعض القيود الخاصة ، ويطالعنا نموذج التزاحم الزائد طبقاً لهذا ، بان النساء يتركزن أو ينحصرن ويتزاحمن في مهن بعينها نظراً لاسباب ثقافية وأسباب أخرى مؤازرة ، وما دامت النساء محصورات داخل إطار هذه المهن ، فليس أمامهن من سبيل سوى منافسة بعضهم البعض من أجل الحصول على الاماكن النسبية القليلة المتاحة مما يترتب عليه خفض أجورهن بالضرورة .

والواقع أن هذا النموذج يدفعنا إلى الاقتراب من نظرية "بيرلمان" عن وعي العمال بالندرة، سواء كان داخل مكان العمل أو خارجه في أي مجتمع، ويرجع الوعي بالندرة في المجتمع الخارجي إلى أن العامل يدرك تماماً أنه غير قادر على الاستفادة من الفرص الاقتصادية العديدة في المجتمع، ويعني ذلك أن عدد الفرص الاقتصادية المتاحة في سوق العمل له قليلة ومحدودة أي أنها نادرة، ذلك ما يجعل العمال يشعرون برغبة التملك لفرص

العمل التي تصبح ندرتها مجالا للمنافسة، كما تصبح خطيئة في حد ذاتها بين زملاء العمل ووضع المجتمع شأنها شأن الصراع على مخزون الطعام في مدينة محاصرة، ولذلك فإن الوعي بالندرة هو الذي يجعل العمال يشعرون برغبة التملك لغرض العمل، وهم يدركون حقيقتها ويعترفون بوجودها، ولعل ذلك هو الواقع الحقيقي لتكوين النقابات، فهي تشبع رغباتهم في تحقيق فكرة الملكية الجماعية وتنظيم حقوقهم في العمل مع الرقابة على العمل<sup>(١)</sup>. وإذا طبقنا نظرية الندرة على الحركات النسائية العمالية في سوق العمل نجدها تعي التكتل لقبول التحدي والبقاء في ميادين العمل.

نعود إلى نظرية " أنكر " الذي يؤكد فيها على البعد الثقافي في سوق العمل وحسب قوله أنه طالما ان التمييز بين الرجال والنساء في شغل الوظائف يرجع دون شك إلى عوامل ثقافية بلا حد معين ، أو انه يرجع على الأقل إلى عوامل خارجة عن حدود النموذج الاقتصادي الصارم الذي يهتم بالهامشية ، فليس من المستغرب ان يكون سمة مدافعون كثيرون يعرف عن النموذج التجزيئي أو النظامي، وطبقاً لهذا النموذج يمكن للمرء ان يتعرف على نمطين للوظائف ، يطلق على النمط الاول : انة ذو طبيعة (إستاتيكية) فمستوى المهارة التي يتطلبها العمل في هذا النمط مستوى منخفض ويمكن ان يكتسب درجة من المهارة في أدائة من خلال الاشتغال بممارسة العمل لهذه الوظيفة ، ويتميز العمل في اطار الوظائف التي يشملها، ولكن هذا لايتعلق إلى حد كبير بالعامل او المستخدم نفسه ، طالما ان العامل لم يكتسب مهاراة الهامة يمكن ان تتلف او تقسد اذا كان هناك عدم استمرارية في العمل ، وهناك من جهة أخرى ما يعرف بالوظائف التقديمية النسى يقال انها ذات

---

(١) Perlman Atheory of Labor Morement, Augustus. M. Kelly. N. y. 1970. Pp 262- 318.

طبيعة دينامية حيث يكتسب المشتغل بها قدر كبير من المهارات أثناء ممارسة العمل ، وحيث تتوافر امكانية الحراك إلى وظائف أحسن فقى مثل هذه الوظائف ( الترقية ) يكون عدم الاستمرارية فى العمل ودوران العمل من الأمور غير المرغوب فيها من جانب العامل وصاحب العمل ، فى الوقت نفسه ، فالعمال لا يريدون ( لرصيدهم البشرى ) أن يضمحل واصحاب العمل لا يرغبون فى ان تذهب استماراتهم فى التكريب هباءاً من خلال عدم الاستمرارية للعمال فى العمل . وبسبب العوامل الاقتصادية والثقافية فإن المرأة تجبر على ان تقبل النمط الجامد الاستاتيكي من الوظائف وفقاً لما يفترض هذا النموذج ( وبذلك تكون الفرضية التى يقوم عليها هذا النموذج متشابهة مع فرضية نموذج التزاحم المتزايد ) لان أصحاب العمل على سبيل المثال يعتقدون أن المرأة من المحتمل أن تترك العمل بسبب المسئوليات الاسرية او بسبب عدم تدريبيها بدقة على اداء العمل .

وتقدم لنا نماذج الثلاثية بعض الاستبصارات بشأن مشكلات سوق العمل التى تواجه المرأة ، فلا شك فى ان جانباً من الفروق بين الذكور مؤداها ان المرأة ليس لديها من الرصيد البشرى مثل ما للرجال بدأ من التعليم الرسمى ، وعادة ما تتركز المرأة فى مهن بعينها وأن هذه المهن كثيراً ما تكون ذات طبيعة جامدة ، ومع ذلك فإن هذه النماذج لم تقدم لنا استبصارات مفيدة عن كيفية التقليل من التمييز بين النوعين فى العمل اللهم فى الإشارة اليهم فى بعض الأمور الواضحة مثل زيادة مستويات تعليم المرأة وتوجيه تعليم المرأة نحو مناهج الدراسة العلمية ، والمطالبة بتخفيض نسبة معينة من الوظائف للنساء ، والحد من الحواجز القانونية فى تشغيل النساء وتقديم خدمات رعاية الطفولة والامومة وجعل العمل أكثر مرونة ( بما فى ذلك العمل لفترة من الوقت ) وإذا كنا نعتبر ان هذه الاجراءات يجب التاكيد عليها،

وإن دراسات يجب أن تجرى على فاعلية مثل هذه السياسات فليس هناك ضرورة لأجراء بحوث تقف حنودها عند مجرد جمع التأييد لهذه السياسات بشكل مجرد .

ومهما يكن الامر ، فلكي نكون قادرين على الحكم أى تلك السياسات أكثر كفاءة ، ولكي نصل إلى سياسات الحد من التمييز بين الذكور والاناث في العمالة يجب على المرء أن يفهم الاسلوب الذي تسير عليه اسواق العمل بالبلدان النامية ، ولسوء الحظ فإننا لانعرف سوى القليل حول هذا في الوقت الحاضر ، ومن المؤكد ان هناك يوجد معلومات كثيرة حول كثيراً من العوامل الهامة موزعة حسب النوع يمكن ان تساعد في تحديد انتاجية العمل ( فمعدلات دوران العمل مثلاً ، ومعدلات الغياب ، ومعدلات التأخير ) وبدلاً من ذلك هناك زعم شائع بأن المرأة أقل من الرجل أنتماءً لقوة العمل وانها كثيرة التأخير والتغيب ، ولاتوجد شواهد كثيرة للدلالة على تدعيم هذه الاستنتاجات في البلدان النامية . فالمرأة مثلاً قد تتماثل مع الرجل في معدلات دوران العمل والغياب ، وقد تنتمي المرأة إلى قوة العمل على الأقل مثل الرجل إن لم تكن أكثر منه .

لما أكثر المداخل نفعاً لدراسة اسواق العمل فيبدو مدخلا نظامياً أو مؤسسياً .

فالنقاط أو العناصر الخاصة بالتوظيف كعملية ( مثل الاجر ، والتدريب ، والترقي في الوظيفة ، وتركها ) ونماط الوظائف ( كالوظيفة ، أو العمل بعض الوقت ، والعمل الليلي ، والعمل البدني ) واين تتعرض المرأة للتأثير المعتاد ، وبهذه الطريقة يمكن تقسيم السياسات التي تعزز من وضع المرأة والتي ينتظر منها أن تكون مؤثرة ، طالما ان هذه السياسات تستخدم

ميكانيزمات سوق العمل السائدة فى القطر، ونقترح فى هذه الصدد  
الاستراتيجية التالية :-

- ١- تحديد المستويات ( الاتجاهات إن أمكن ) فى توزيع العمل والاجور،  
وتحديد ساعات العمل وامن العمل مع مراعاة بعض التنوع ، ويمكن  
ان يكون هذا التحليل بسيطاً فهو يقدم لنا أساساً بيانات أساسية  
توجة العمل كما انه يزودنا باطار لعينة المسح الذى سنتحدث عنه  
بعد قليل ، ويمكن باستخدام هذه البيانات ايضاً تقدير حجم التغيير فى  
متوسط معدل عمالة الناس وكيف يرتبط ذلك بلانماط المتغيرة للعمالة  
وبالتغيرات فى نسب النساء العاملات فى صناعات ومهن مختلفة .
- ٢- تحديد للمستويات ( والاتجاهات ) فى تعليم الذكور والاناث ويمكن ان  
يكون هذا النوع من البيانات مبتدأ فى تزويدنا بمادة أساسية طالما ان  
الحصول على التعليم يعتبر عنصراً هاماً فى تحديد آفاق سوق العمل  
بالنسبة للفرد .
- ٣- تحديد مدى ما يصيب المرأة من تميز قانونى فى مجالات كالعالمية  
والاجور وظروف العمل والفوائد الاضافية
- ٤- إجراء مقابلات مع أصحاب العمل والعمال وممثلين النقابات . على  
الاقتراح على اساس ان انشاء مثل هذا القسم سوف يودى إلى تطوره  
حتى يصير تنظيمياً مستقلاً للنساء ويتسبب فى خدوئ مواجهة بين  
الرجال والنساء . فى نفس الوقت قامت الجماعات السياسية العمالية  
باهمال المصالح الخاصة بالنساء وحولت الجماعات النسائية بحيث  
أصبح دورها قانونياً فى الاحزاب السياسية التابعة للحركة العمالية.

ص	الفه — رس
٥	الفصل الأول: مفاهيم وقضايا
١٩	الفصل الثاني: التصنيع والتحديث
٧٩	الفصل الثالث: تنظيم العمل الصناعي
١٠٣	الفصل الرابع: الصراع الصناعي
١٢٥	الفصل الخامس: الصراع المحول
١٦٣	الفصل السادس: الانقلابات العمالية ومشكلات العمل
١٨٥	الفصل السابع: التخصصية
١٩٩	الفصل الثامن: الحركات النسائية العمالية
٢٢٣	الفصل التاسع: المرأة النقابية والتحدي
٢٨٩	الفصل العاشر: مشكلات المرأة العاملة وعدم الاستقرار

رقم الإيداع

١٩٩٧-١٣٢٣٤

I. S. B. N

977- 19- 4649- 80





العلاقات العامة والسياسة

الإدارة : إدارة وتنظيم

علم الاجتماع التربوي : التربية وبناء المجتمعات

علم النفس : دراسة الإنسان النفسية بين الزمان والمكان

علم الاجتماع السياسي : السياسة والجميع

الحركات العمالية للطبقة العاملة

العمل وقضايا الصداقة في الإنسان

مجتمع : مصانع : قضايا معاصرة

تنظيمات الاجتماعية في ميدان الصناعة (الانقلابات)

مجتمع الثقافة : قضايا : كبر ومساكنات المسلمين

المسألة السكانية وتحديات الحياة

علم الإنسان : (الأثر) ولوجيا الاجتماعية والتمهيد

علم النفس الصناعي ومشكلات العمل

أسباب عذائية

يتو هلال بين السيرة التاريخية والواقع الاجتماعي

النوبة ومجتمع التعاون

الأبناء المتخلفة

الصناعات الصغيرة

العمالة الحائقة

الجامعة العمالية

الأيد ولوجيا والصحافة العمالية

المرأة النفاية وتحديات سوق العمل

